



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Analýza trhu práce a politiky zaměstnanosti ve Španělsku  
Analysis of the Labour Market and Employment Policy in Spain

Student:  
Vedoucí diplomové práce:

Bc. Eliška Šrajerová  
doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra národohospodářská

## Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Eliška Šrajerová**  
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství  
Téma: **Analýza trhu práce a politiky zaměstnanosti ve Španělsku**  
**Analysis of the Labour Market and Employment Policy in Spain**  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Nerovnováha na národním trhu práce a možnosti jejího řešení pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti
  3. Rešerše empirických studií
  4. Analýza trhu práce a politiky zaměstnanosti ve Španělsku
  5. Návrhy a doporučení
  6. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- BORJAS, George. *Labour Economics*. 7th ed. New York: McGraw-Hill Education, 2016. ISBN 978-00-7802-188-6.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.
- EHRENBERG, Ronald G. and Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics*. 13th ed. New York: Routledge, 2017. ISBN 978-1138218154.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 24.04.2020



doc. Ing. Jiří Balcar, Ph.D.  
vedoucí katedry



doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.  
proděkanka pro studium  
na základě pověření k jednání č.j.  
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 27. 4. 2020

*Šrajerová*  
.....  
Eliška Šrajerová

### **Poděkování**

Děkuji doc. RNDr. Milanovi Šimkovi, Ph.D., za připomínky a cenné rady, poskytnuté při zpracování mé diplomové práce.

## Obsah

1	Úvod.....	4
2	Nerovnováha na národním trhu práce a možnosti jejího řešení pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti .....	5
2.1	Sladění poptávky a nabídky na trhu práce.....	5
2.2	Faktory ovlivňující rovnováhu na trhu práce .....	11
2.3	Nezaměstnanost.....	14
2.4	Politika zaměstnanosti a její nástroje .....	16
3	Rešerše empirických studií .....	22
4	Analýza trhu práce a politiky zaměstnanosti ve Španělsku .....	36
4.1	Charakteristika území.....	36
4.2	Zaměstnanost a nezaměstnanost .....	44
4.3	Politika zaměstnanosti.....	58
5	Návrhy a doporučení.....	72
6	Závěr .....	75
	Seznam použité literatury .....	77
	Seznam zkratk .....	83

# 1 Úvod

Španělský trh práce je zejména národním trhem s charakteristickými vlastnostmi, vzhledem ke geografické poloze a kulturní historii. Zároveň je díky globalizaci a členstvím Španělska v EU také trhem mezinárodně propojeným. Právě míra integrace mezi ekonomikami roste a přináší sebou pozitivní i negativní faktory, které mohou ovlivnit trh práce a také celou národní ekonomiku.

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat španělský trh práce, vyhodnotit problematické oblasti a navrhnout vhodná opatření ke zlepšení. Při řešení práce byly využity metody deskriptivní a komparativní analýzy.

Diplomová práce je členěna do šesti kapitol, z nichž první tvoří úvod a poslední závěr. Druhá kapitola je souhrnem teoretických souvislostí trhu práce. Její první část je věnována rovnováze na trhu práce, která je zajištěna sladěním poptávky a nabídky práce. Charakterizuje také faktory, které rovnováhu narušují. Dále je věnována nezaměstnanosti jako příkladu nerovnováhy na trhu práce. V poslední části je popsána politika zaměstnanosti a její nástroje.

Třetí kapitola je obsahuje vybrané empirické studie věnované především specifickým vlastnostem španělského trhu práce. V první části byla vybrána literatura zaměřená na produktivitu práce a její vliv na hospodářský růst. Další byly více zaměřeny na specifické charakteristiky španělského trhu práce, jako je například vysoká nezaměstnanost mladých, vysoký podíl dočasných pracovních úvazků nebo časté nedokončení školní docházky.

Čtvrtá kapitola je věnována analýze dat souvisejících se španělským trhem práce. V první části se jedná o makroekonomické ukazatele zobrazující produktivitu a zdraví dané národní ekonomiky, často také ve srovnání s EU nebo eurozónou. V druhé části se vybraná data týkají zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve Španělsku. Poslední část obsahuje výsledky realizace nástrojů politiky zaměstnanosti, a to jak aktivní, tak pasivní.

Pátá kapitola obsahuje návrhy a doporučení pro zlepšení flexibility trhu práce a snížení nezaměstnanosti na španělském trhu práce. Návrhy a doporučení byly formulovány na základě výsledků analýzy dat, a také na základě poznatků vyplývajících z vybrané empirické literatury.



## 2 Nerovnováha na národním trhu práce a možnosti jejího řešení pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti

Postupné odstraňování bariér mezinárodního obchodu, zlepšuje, a hlavně prohlubuje propojenost mezi ekonomikami. Některé bariéry jsou přirozené, vyplývají z rozdílů mezi produkcí a spotřebou a fungují jako automatický prvek ochrany. K odstranění těchto přirozených bariér přispívá rozvoj informačních technologií. Jiné jsou bariéry umělé, které jsou dány legislativou a k jejich odstranění je potřeba dohody mezi zeměmi. Může se jednat o dohody v rámci ekonomické integrace, jako je například uskupení států Evropské Unie nebo multilaterální dohody (např.: WTO). (Palíšková, 2014)

Díky volnému pohybu pracovníků mezi národními pracovními trhy v EU se rozšířilo množství faktorů ovlivňující rovnováhu na pracovních trzích. Integrace mezi ekonomikami roste a její důsledky se projevují v mnoha oblastech např.: sociální, politické, finanční nebo socioekonomické. Stále však národní trhy práce mají svá vlastní specifika vycházející z historického vývoje, geografické polohy či klimatických podmínek v dané zemi.

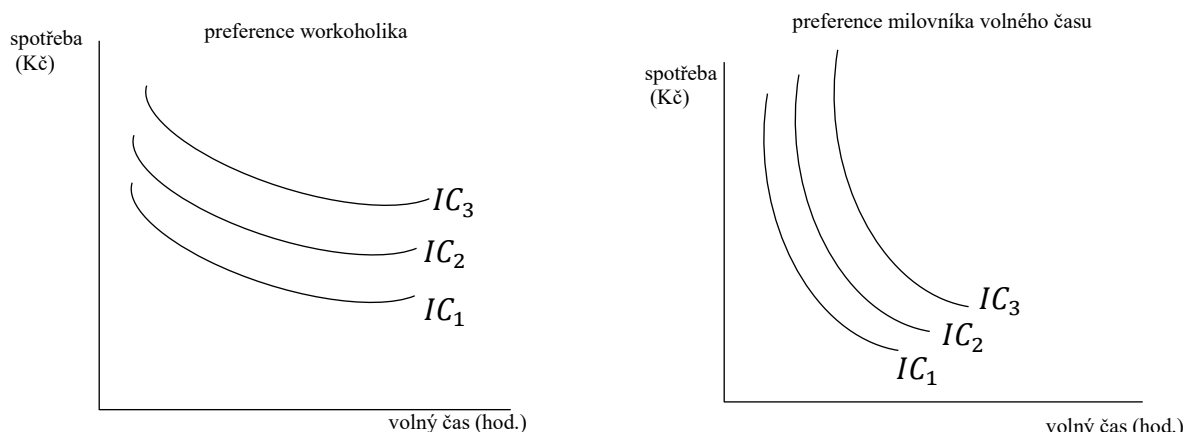
### 2.1 Sladování poptávky a nabídky na trhu práce

Na trhu produktů nebo služeb je cílem fungování trhu najít rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou stejně je tomu i na trhu práce. Oproti trhu produktů či služeb, kde jednotlivci poptávají zboží nebo služby, na trhu práce stojí na **straně nabídky**. Rozhodují o směně svého volného času za práci. Brožová (2018) zmiňuje Gossenovy zákony rakouského ekonoma Friedricha von Wiesera, které se zabývají užítkem či újmou z práce. Ve svých zákonech předpokládal, že vynaložení úsilí k práci přináší samo o sobě člověku užitek a je tedy pozitivní činností, ale jen do té doby, kdy má člověk na práci dost fyzických a duševních sil. S každou další, dodatečnou jednotkou práce se užitek z provedené práce snižuje, až začne fyzická a psychická únava z práce převyšovat užitek, který práce člověku přináší. Množství práce, které se člověk rozhodne směnit za svůj volný čas pak odpovídá rovnosti mezi hodnotnou mezní újmou z práce (MD) a hodnotou mezního užitku z produktu (MU), tzn.  $MD = MU$ .

Velmi důležitým aspektem, který často rozhoduje o směně volného času za práci je důchod. Ten pak dále slouží ke směně za spotřební statky. V čase, kdy člověk pracuje obětuje volný čas, za který získává důchod a ten může směnit za statky. Pokud by však

zvolil volný čas, obětuje spotřebu statků, jelikož nezískává žádný důchod. Obětovaná ušlá čistá mzda je tak cenou volného času. Individuální účastníci trhu práce budou mít odlišné preference při rozhodování o nabídce svého volného času. Tyto preference lze graficky znázornit indifferenční analýzou. Porovnáním indifferenčních křivek workoholika a milovníka volného času vidíme jasný rozdíl mezi jejich preferencemi (obr. 2.1). Na grafu preferencí workoholika vidíme poněkud ploché indifferenční křivky, které se přibližují k vertikální ose y. Workoholik výrazně preferuje práci před volným časem. Za získání jedné hodiny volného času obětuje workoholik pouze malé množství práce, tzn. mezní míra substituce (MRS) mezi spotřebou a volným časem je nízká. Opačná situace je zobrazena na grafu milovníka volného času. Jeho indifferenční křivky přiléhají k ose x. MRS milovníka volného času je vyšší a také indifferenční křivky jsou strmější. (Brožová, 2018)

**Obr. 2.1 Rozdílné preference spotřeby a volného času**



Zdroj: Brožová (2018), zpracování vlastní

Dalším rozhodovacím kritériem, které zmiňuje Brožová (2018) je rozpočtové omezení. Pokud se člověk snaží maximalizovat svůj užitek ze spotřeby zboží a také svého volného času, je omezen výší příjmů z práce. Pokud má člověk mimo mzdu, ještě další možné příjmy ( $V$ ), jako například úspory nebo možnost půjčky bude rovnice rozpočtového omezení vypadat následovně:

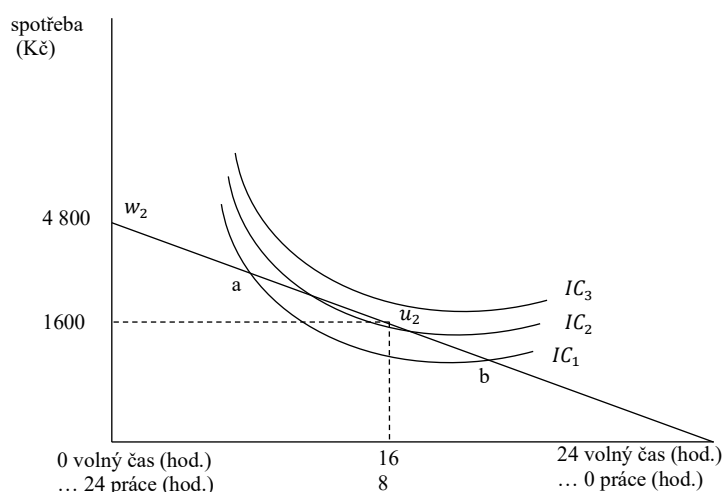
$$C = w \times h + V \quad (2.1)$$

a je složena z pracovního příjmu, tj. mzda na hodinu ( $w$ ), násobena počtem nabízených hodin ( $h$ ), a dalšího nepracovního příjmu ( $V$ ). Jak již bylo zmíněno, člověk se

individuálně a dle svých preferencí rozhoduje o rozložení svého času mezi práci a volný čas ( $T = h + L$ ). Lze tak rovnici zapsat v následujícím tvaru jako linii s negativním sklonem:

$$C = (w \times T + V) - w \times L \quad (2.2)$$

**Obr. 2.2 Rozpočtové omezení a indifferenční křivky preferencí**



Zdroj: Brožová (2018), zpracování vlastní

Obrázek 2.2 zobrazuje modelovou situaci člověka se subjektivními preferencemi a objektivními možnostmi na trhu. Tento modelový zaměstnanec maximalizuje svůj užitek při mzdové hodinové sazbě 200 Kč v bodě  $u_2$ . Pro maximalizaci užitku musí rozložit svůj den (24 hodin) mezi 16 hodin volného času a 8 hodin práce. Za jeden den, kdy odpracuje 8 hodin za tuto hodinovou mzdu mu náleží 1600 Kč. V bodě  $u_2$  je sklon indifferenční křivky  $IC_2$  a rozpočtového omezení  $w_2$  stejný. Subjektivní preference k rozdělení volného času mezi práci a volno je rovna objektivním možnostem na trhu. To znamená, že subjektivní a objektivní míra substituce jsou stejné ( $MRS_{C,L} = w_2$  jinak také  $\frac{MU_L}{MU_C} = w$ ).

Pokud by se člověk z modelové situace rozhodl za jednu dodatečnou jednotku volného času obětovat více než je mzdová sazba nacházel by se v této situaci v bodě  $a$  se sklonem  $IC_1$ , který je větší než sklon linie mzdového omezení  $MRS > w$ . V bodě  $a$  člověk většinu dne pracuje a na volný čas mu zbývá jen málo hodin, může se cítit přepracován a své preference začne směřovat k lepšímu rozdělení svého času mezi práci

a volný čas. Chce pracovat méně hodin a mít více volného času. Svým jednáním se přiblíží do bodu  $u_2$ , kde maximalizuje svůj užitek.

Opačný případ reprezentuje v obrázku 2.2 bod  $b$  se sklonem  $IC_1$ , který je tentokrát nižší než sklon linie mzdového omezení  $MRS < w$ . Subjektivní preference k substituci práce a volného času jsou nízké. V této situaci se člověk cítí, že by mohl pracovat více, svou činností bude směřovat k bodu, kde maximalizuje svůj užitek ( $u_2$ ).

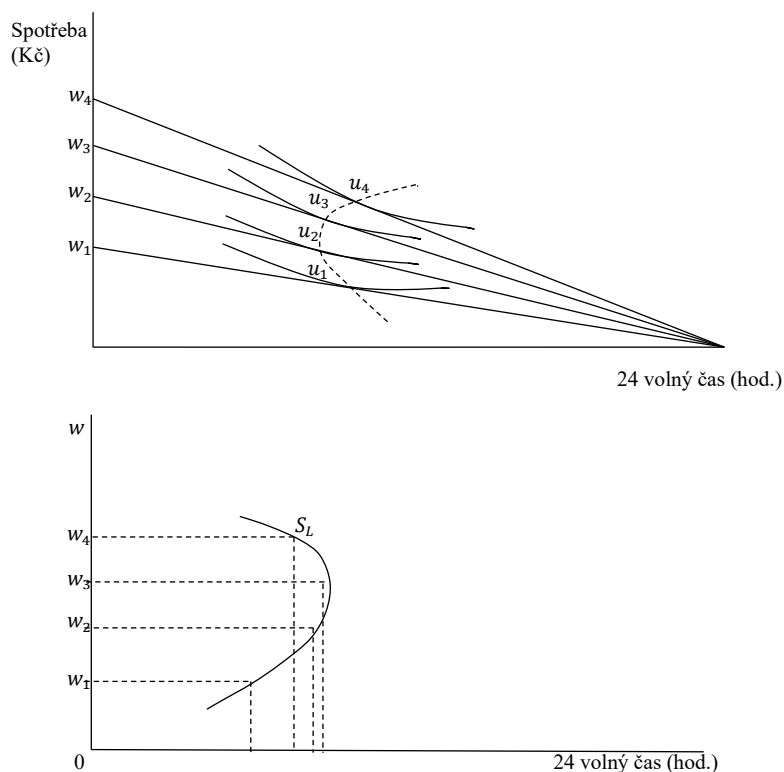
Faktorem, který by změnil preference člověka ve vztahu k rozdělení svého času mezi práci a volný čas je mzda. Změna mzdové sazby ovlivní také sklon mzdového omezení, od které se odvíjí optimální kombinace spotřeby a volného času. Růst mzdové sazby z  $w_1$  na  $w_2$  způsobí přesun optimálního bodu z  $u_1$  na  $u_2$  (viz obr. 2.3). Roste ochota pracovat a obětovat více volného času za vyšší důchod. Při dalším růstu mzdové sazby na úroveň  $w_3$  se optimum posouvá do bodu  $u_3$ . Obrázek 2.3 zobrazuje indifferenční analýza, že růst mzdové sazby zvyšuje ochotu pracovat jen do určité výše. Pokud by se mzdová sazba znovu zvýšila až na hodnotu  $w_4$ , ochota pracovat se již nezvýší, ale naopak množství nabízené práce se sníží. **Křivka individuální nabídky práce** odvozená z indifferenční analýzy je **zpětně zakřivená** a vypovídá o jedinečných subjektivních preferencích subjektů na trhu práce. Zobrazuje ochotu směny volného času za práci a mzdu, která se liší individuálně u každého účastníka trhu práce. (Brožová, 2018)

Substituční efekt, je jeden z důvodů zpětného zakřivení individuální nabídky práce. Vysvětluje nahrazování volného času za práci (v hodnotě spotřebních statků pořízených za vydělaný důchod). Substituční efekt motivuje člověka k větší nabídce své práce, a tak obětování více volného času. S růstem mzdové sazby se zvyšuje také cena volného času. Člověk bude nabízet více práce, a tak nakupovat svůj dražší volný čas (negativní substituční efekt). Na rozdíl od rostoucí ceny volného času se cena spotřeby snižuje, jelikož je k získání zboží v určité hodnotě zapotřebí menšího množství práce. Druhým efektem způsobující zpětné zakřivení individuální nabídky práce na efekt důchodový. Tento efekt popisuje vztah mezi změnou množství nabízených hodin a změnou reálného důchodu. S růstem mzdové sazby se zvyšuje i důchod, a roste také spotřeba statků a volného času. Růst mzdové sazby umožňuje nakupovat více volného času (pozitivní důchodový efekt) při nižší nabídce práce. (Brožová, 2018)

Oba efekty mají protichůdný vliv, a proto výsledný dopad růstu mzdové sazby bude záviset na síle obou efektů. Pokud bude silnější substituční efekt (obvykle při nižších

mzdových sazbách) způsobí růst mzdové sazby zvýšení nabídky práce. Sklon individuální nabídky práce bude pozitivní. Naopak silnější vliv důchodového efektu (u vyšších mzdových sazeb) má za následek negativní sklon a zpětné zakřivení. Množství nabízené práce se při působení důchodového efektu snižuje. (Brožová, 2018)

**Obr. 2.3 Odvození individuální nabídky práce**



Zdroj: Brožová (2018), zpracování vlastní

**Tržní nabídka práce** je součtem individuálních nabídek práce. Velikost tržní nabídky závisí na obětovaných příležitostech pracovníků. Rozhodování o vstupu na daný pracovní trh popisuje Brožová (2018) v souvislosti s výdělkem na daném trhu, který musí být minimálně tak velký jako v druhé nejlepší příležitosti pracovníka. Při volbě příležitosti s vyšší mzdou získává pracovník rentu plynoucí z jeho výrobního faktoru. V případě poklesu mzdové sazby mění jako první zaměstnání pracovníci s nejvýnosnějšími alternativními příležitostmi. Ostatní s méně výnosnými příležitostmi zůstávají na trhu déle. Citlivost nabízeného množství práce na změnu mzdové sazby definuje mzdová elasticita. Vykazuje procentní změnu v množství nabízené práce jako reakci na 1% změnu mzdové sazby.

**Na straně poptávky na trhu práce** stojí firmy a instituce poptávající práci. Stejně jako ekonomické subjekty nabízející práci se rozhodují o množství nabízené práce podle svých preferencí, tak i firmy se musí rozhodovat kolik pracovníků najmou.

Zaměstnavatelé na trhu práce ke svému fungování mohou využívat více výrobních faktorů než pouze práci. Množství poptávané se tak odvíjí nejen od množství produkováných statků, ale také od množství ostatních produktů využívaných k výrobě.

Firma si může svou produkci plánovat v **krátkém** období kdy bude jeden z výrobních faktorů fixní, jelikož se za toto krátké období nedokáže přizpůsobit změnám. Produkční funkci tedy tvoří variabilní práce a fixní kapitál a má následující tvar:

$$TP = Q = f(L, K) \quad (2.3)$$

kde celkový produkt  $TP$  označován také jako  $Q$  je výstupem vyprodukovaným všemi kombinacemi práce a kapitálu, za předpokladu neměnných technologií. Rozhodování o množství poptávané práce v krátkém období firmou maximalizující zisk je odvozen od rovnice celkového produktu:

$$TP = P \times Q - wL - vK, \quad (2.4)$$

kde  $P$  je cena výstupu za jednotku,  $Q$  je počet prodaných jednotek,  $w$  je mzdová sazba a  $v$  je cena kapitálu (nájemné). Rozhodovacím kritériem o množství poptávané práce je velikost dodatečného produktu, který tato práce přinese a také na nákladech vynaložených na tuto práci tzn. na mzdové sazbě. Hlavní kritériem bude tedy příjem z dodatečného produktu práce ten se odvíjí od produktivity práce a trhu, na kterém firma působí. Rovnice příjmu z dodatečného produktu práce ( $MRP_L$ ) je následující:

$$MRP_L = MPP_L \times P_Q \quad (2.5)$$

kde  $MPP_L$  je dodatečný fyzický produkt práce a  $P_Q$  je cena výrobku. Z rovnice příjmu z dodatečného produktu práce vyplývá, že velikost příjmu vychází z ceny výrobku a z poptávky spotřebitelů. Firma, která maximalizuje zisk bude při rozhodování o množství najímané práce porovnávat příjmy a náklady vzniklé najmutím dodatečné jednotky práce. Pokud budou dodateční pracovníci svou prací přinášet firmě příjem vyšší než-li jsou náklady na jejich zaměstnávání bude firma najímat další zaměstnance až do bodu, kdy se náklady a příjmy z dodatečných zaměstnanců budou rovnat. (Brožová, 2018)

Tržní poptávka po práci na rozdíl od tržní nabídky po práci není horizontálním součtem individuálních poptávek na trhu. Pokud na trhu klesne mzdová sazba, klesnou tak firmám náklady na zaměstnance, všechny firmy si tak mohou dovolit zaměstnat více lidí a mohou zvýšit svou produkci. S rostoucí nabídkou na trhu klesá cena produktu, a tak

dodatečně najatý pracovník svou produkcí přinese firmě menší dodatečný příjem z práce. Nižší dodatečný příjem z práce způsobí pokles ceny práce na trhu. Tržní poptávka po práci je tedy méně elastická a klesá rychleji než individuální poptávka jedné firmy na trhu. (Brožová, 2018)

V **dlouhém období** mohou firmy plánovat svou produkci s oběma variabilními vstupy, na rozdíl od krátkého, kde byla práce variabilním a kapitál fixním vstupem. Dlouhodobá produkční funkce má tento tvar:

$$TP = f(L, K). \quad (2.6)$$

Díky variabilnosti obou vstupů změna mzdové sazby nemění pouze množství najímané práce, ale také množství využitého kapitálu. Například při růstu mzdové sazby může firma tento relativně dražší vstup substituovat levnějším vstupem a nahradit jej kapitálem. Velikost výstupu se však po provedení této substituce nemusí změnit. V situaci snížení mzdové sazby si může firma dovolit najmout dodatečné jednotky práce a pokud zvýší i množství kapitálu bude vyrábět s novou kombinací vstupů, a tak zvýšit svou produkci. Brožová (2018) tedy uvádí že dlouhodobá poptávka po práci bude více elastická než ta krátkodobá. Dalšími faktory, které ovlivňují elasticitu poptávky po práci v dlouhém období je poptávka po produktu a změna využívaných technologií.

## 2.2 Faktory ovlivňující rovnováhu na trhu práce

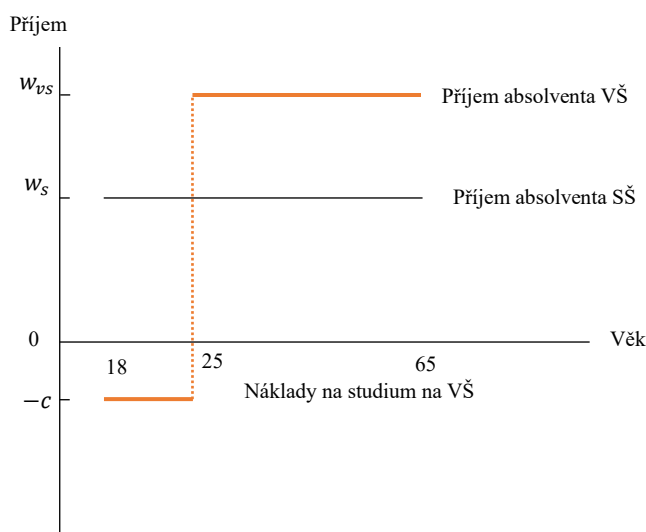
Ideální situací na každém trhu a stejně tak na trhu práce je rovnováha mezi nabídkou a poptávkou. Sladování nabídky a poptávky práce ovlivňuje řada faktorů. Jedná se o ekonomické, demografické, sociální či geografické, ale také činnost vlády a jejich hospodářská politika. Všechny legislativní úpravy trhu zasahují do přirozeného fungování vyrovnávacího mechanismu mezi poptávkou a nabídkou práce na trhu, jsou to například: pracovní legislativa, daňový systém, systém sociálního zabezpečení, a také státní politika zaměstnanosti aktivní i pasivní. Dalšími faktory ovlivňující rovnováhu na trhu práce je vzdělávací systém, produktivita práce nebo flexibilita.

Jedním z faktorů, který ovlivňuje jak nabídku práce, tak i poptávku **je lidský kapitál** daného pracovníka. Borjas (2016) jej popisuje jako soubor vlastností a dovedností vrozených i získaných, který si každý pracovník přinese na trh práce. Výběr zejména získaných dovedností, se kterými se bude pracovník na trhu práce o práci ucházet, ovlivní do budoucna vývoj jeho mzdy. Většina lidského kapitálu je získávána v průběhu studia, při zaškolování do zaměstnání nebo také na školeních v průběhu zaměstnání. Pracovníci,

investující do vzdělání a jsou ochotni vzdát se svých dnešních příjmů s vidinou návratnosti vyšších příjmů v budoucnosti, kterou jim zajistí vzdělání.

Ve společnosti je s vyšším vzděláním spojována nižší nezaměstnanost a vyšší výdělků. Ochota vzdát se části dnešních příjmů a investovat je do vzdělání je důvodem proč se pro vzdělání nerozhodnout všichni pracovníci. Borjas (2016) graficky znázornil vývoj výdělků ve vztahu k věku pracovníka a k jeho vzdělání (Obr. 2.4). Popisuje zde rozhodování absolventa střední školy, který by při vstupu na trh práce obdržel mzdu  $w_s$  a pokud by se k jeho znalostem ze střední školy nepřidaly další znalosti, vzdělání či školení bude jeho příjmy konstantní po celý jeho pracovní život. Absolvent se může ale rozhodnout pro další studium, a to na vysoké škole. Tímto studiem by se vzdal aktuální mzdy  $w_s$  a byl by ochoten do studia investovat náklady  $c$  (školné, poplatky, studijní materiál atd.). Po absolvování studia na vysoké škole jeho příjmy dosahují  $w_{vs}$ . Vynaložené náklady na studium jsou náklady obětované příležitosti jít pracovat po absolvování střední školy. Náklady obětované příležitosti studenta vysoké školy tvoří ušlý příjem, který mohl po dobu studia získat a náklady, které musel do studia investovat. Absolvent vysoké školy hledající zaměstnání pak bude požadovat vyšší mzdu jako kompenzaci za náklady, které musel během studia vynaložit.

**Obr. 2.4 Vývoj výdělků ve vztahu k věku a vzdělání pracovníka**



Zdroj: Borjas (2016), zpracování vlastní

Dosažené vzdělání ovlivňuje výši příjmů, tento vztah přiřazuje Brožová (2018) k **teorii signalizace**. Od dosaženého vzdělání se odvíjí budoucí výše příjmů nikoliv produktivita práce. Předpokladem teorie jsou nedokonalé a asymetrické informace.



Při rozhodování zaměstnavatele o přijetí potenciálního zaměstnance zná pouze informace, které mu potenciální zaměstnanec poskytne. Pro minimalizování rizika při najímání práce využívají zaměstnavatelé potvrzení o schopnostech a dovednostech zaměstnance, jako je například maturitní vysvědčení, vysokoškolský titul, certifikáty nebo osvědčení. Všechny tyto doklady slouží zaměstnavateli jako signál znalostní a dovednostní vybavenosti potenciálního zaměstnance. Určitá míra rizika však pro zaměstnavatele stále zůstává, jelikož mezi absolventy existují rozdíly. Vysokoškolský diplom tedy mohou zaměstnavatelé využít jako kritérium dosažených schopností pracovníka. Signalizuje pravděpodobné vyšší schopnosti, které musí student vynaložit ke studiu. Podle Brožové (2018) ukazuje vysokoškolský titul na lepší schopnosti myslet, komunikovat, adaptovat se, učit se novým věcem, spolehlivosti, cílevědomosti a také motivaci dosáhnout cíle. Další signály, které mohou zaměstnavatelé sledovat jsou přirozené lidské vlastnosti, jako například IQ, talent, nadání, odpovědnosti atd. Zaměstnavatelé, kteří chtějí maximalizovat svůj zisk zajímají kromě vlastností a dovedností potenciálního zaměstnance také náklady, které na jeho zaměstnání musí vynaložit. Rozdílné výši nákladů, které musí zaměstnavatelé investovat se věnuje **teorie screeningu**. Podle teorie budou zaměstnavatelé při najímání práce vybírat zaměstnance, kteří budou splňovat požadavky pro nabízenou pozici a na jejich zaškolení vzniknou nejnižší dodatečné náklady.

Dalším faktorem ovlivňujícím rovnováhu na trhu práce je flexibilita. Ekonomická teorie rozlišuje **kvantitativní (tzv. numerickou) flexibilitu** a kvalitativní flexibilitu, oba tyto druhy se ještě dělí na vnější a vnitřní. Vnější numerická flexibilita, také nazývaná **smluvní flexibilitou** je využívána pro přizpůsobení počtu pracovníků potřebám pracovního trhu. Základem tohoto typu flexibility jsou pracovní smlouvy na omezenou pracovní dobu. Pro větší flexibilitu při vzniku a zániku pracovních poměrů se stále častěji uzavírají smlouvy na dobu určitou a dočasné pracovní smlouvy. (Palíšková, 2014)

**Vnitřní numerická flexibilita**, jak ji popisuje Palíšková (2014), je také nazývána časovou nebo flexibilitou pracovní doby. Vztahuje se na možnosti zajištění vyšší míry flexibility prostřednictvím úprav pracovní doby a platových podmínek. Míra vnitřní numerické flexibility má přímý vztah k počtu odpracovaných hodin. Zabývá se zejména prací přesahující běžnou pracovní dobu tzv. přesčas, práci na zkrácený úvazek, práci o víkendech a ve svátky a také o proměnlivou a nepravidelnou pracovní dobu. Některé formy flexibilního uspořádání pracovní doby budou odpovídat spíše zaměstnaneckým

preferencím jako například rodičovská dovolená, pružná pracovní doba, vzdělání v rámci zaměstnání, vědecká dovolená, volno určené pro péči o rodinného příslušníka či práce z domova. Jiná budou naopak více preferovat zaměstnavatele, a to práci přesčas, směny o víkendech a ve svátky nebo dočasné zaměstnání (externě najímaní pracovníci nebo již výše zmíněné smlouvy na dobu určitou). Existují však také flexibilní formy, které odpovídají preferencím obou stran a zde lze zmínit zkrácené úvazky, odchod do předčasného či naopak odložení odchodu do důchodu.

Ukazatelem míry numerické flexibility může být dlouhodobě počet pracovníků na částečný úvazek na daném národním trhu práce. V EU existují velké rozdíly mezi členskými zeměmi ve využívání zkrácených úvazků. Španělský trh v roce 2013 zaměstnával na částečný úvazek 15,8 % zaměstnaných. V evropském srovnání je tento podíl na celkové zaměstnanosti větší než v 15 členských zemích EU. (Palíšková, 2014)

Další formou flexibility je **funkční (organizační) flexibilita**, jedná se o vnitřní flexibilitu zabývající se reorganizací pracovních úkolů a pracovních pozic daném podniku. Palíšková (2014) uvádí jako příklady forem organizace například souběžné zpracování úloh, týmovou práci či střídání pracovních úkolů. Tento druh flexibility by měl odpovídat preferencím zaměstnanců i zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé mohou lépe přemísťovat zaměstnance mezi aktuálně potřebnými úkoly a zaměstnanci tak zvyšují své znalosti a dovednosti, které mohou dále využít jako výhodu na trhu práce.

Posledním druhem je **flexibilita finanční a mzdová**, která je měřítkem pro možnosti samostatného rozhodování zaměstnavatelů o výši mezd. Zobrazuje také sílu vlivu kolektivního vyjednávání a velikost rozdílů v odměňování mezi jednotlivými pracovníky. Tato forma flexibility je vhodná při odměňování na základě výkonu. Umožňuje tak velkou individualizaci mzdového systému. (Palíšková, 2014)

## 2.3 Nezaměstnanost

Nerovnováha na trhu práce vzniká nesouladem mezi nabídkou a poptávkou. Mohou nastat situace kdy je na trhu práce nedostatečná nabídka a firmy poptávají více práce, než je nabízeno nebo naopak nedostatečná poptávka po práci, kdy lidé nabízejí svou práci, ale nenacházejí uplatnění. V obou případech vzniká nezaměstnanost.

Nezaměstnané specifikuje Ehrenberg a Smith (2017) jako osoby starší 16 let, které ve sledovaném období nejsou zaměstnané a zároveň aktivně hledají zaměstnání, do kterého jsou připraveny v krátké době nastoupit.

Nezaměstnanost se měří pomocí míry nezaměstnanosti (v %), která je podílem počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle:

$$u = \frac{U}{L+U} \times 100 \quad (2.7)$$

kde  $u$  je mírou nezaměstnanosti v %,  $U$  je počet nezaměstnaných a  $L$  je počet zaměstnaných. Nezaměstnanost lze vyjádřit také absolutním číslem (počtem nezaměstnaných). (Brožová, 2018)

Existuje mnoho důvodů, proč jsou lidé nezaměstnaní z tohoto důvodu ekonomická teorie rozlišuje druhy nezaměstnanosti. Jako první je specifikována přirozená míra nezaměstnanosti, která se odvíjí od subjektivních preferencí lidí obětovat svůj volný čas a směnit jej za práci. Motivaci lidí k hledání práce ovlivňuje institucionální struktura trhu práce. Jedná se o rychlost a způsob šíření informací, flexibilitu mezd, sílu působení odborových organizací. Důležitým faktorem ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti jsou sociální dávky jejich dosažitelnost a délka jejich vyplácení, dále také pracovní legislativa, míra ochrany účastníků trhu práce atd. Sledováním vývoje míry nezaměstnanosti lze determinovat pohyb dalších ekonomických ukazatelů, které jsou vzájemně úzce spjaty. Jedná se například o ekonomický růst, strukturální změny, síla vládních regulací, sociální politika, daňové zákony, demografické změny, migrace atd. Přirozená míra nezaměstnanosti obsahuje další druhy. Dočasně nezaměstnaní, kteří právě opustili zaměstnání a hledají si nové se řadí do skupiny frikční nezaměstnanosti. Průměrná délka frikční nezaměstnanosti je 3 měsíce. Často velký podíl frikční nezaměstnanosti tvoří mladí lidé, absolventi, kteří si hledají své první zaměstnání. Nezaměstnanost v průměrné délce do 1 roku způsobují na trhu práce strukturální změny. Tyto změny jsou součástí dynamiky ekonomiky a krátkodobá strukturální nezaměstnanost je časem pro přizpůsobení. Jedná se o nezaměstnanost vznikající úpadkem některých odvětví, a naopak rozkvětem jiných. Pracovníci musí změnit svou kvalifikaci a často také region či místo své dosavadní působnosti. Další součástí přirozené míry nezaměstnanosti je nezaměstnanost dobrovolná. Tento typ vzniká v případě, kdy nezaměstnaný není ochoten pracovat za mzdu, která na trhu převládá, ale nárokuje si mzdu vyšší. Tito nezaměstnaní mohou využít svých alternativních příležitostí, většina z nich však volí alternativu pobírání sociálních dávek. Stávají se tedy závislými na sociálním systému státu. Skupinou s opačným problémem jsou nedobrovolně nezaměstnaní, kteří jsou ochotni pracovat za tržní a často i za nižší mzdu a aktivně hledají

práci. Nedobrovolně nezaměstnaní nemají mnoho alternativní příležitostí a změna kvalifikace či profesního oboru je pro ně obtížná. (Brožová, 2018)

Typem nezaměstnanosti, která se neodvíjí od subjektivních preferencí je nezaměstnanost cyklická. Její vývoj se odvíjí od vývoje hospodářských cyklů probíhajících v ekonomice. V situaci recese, klesá úroveň agregátní poptávky v ekonomice firmy snižují svou výrobu a propouštějí zaměstnance. Naopak v období expanze agregátní poptávka roste, firmy zvyšují svou produkci a najímají nové zaměstnance. Tyto období probíhají nepravidelně v ekonomice a často se mohou lišit napříč odvětvími, průměrně trvá cyklická nezaměstnanost 1 až 2 roky. Cyklická nezaměstnanost také představuje odchylku od přirozené míry nezaměstnanosti. (Brožová, 2018)

Důležitým druhem nezaměstnanosti je dlouhodobá nezaměstnanost, která vzniká změnami na trhu zboží a služeb. Při změně poptávky na trhu mohou některá odvětví úplně zaniknout nebo se transformovat do moderní podoby, na zaměstnance tak vzniká tlak pro přizpůsobení se. Nezaměstnaní, kteří nemají alternativní příležitosti nebo schopnosti se přizpůsobit mohou mít dlouhodobě problém najít zaměstnání. Pokud jsou nezaměstnaní bez práce déle než 1 rok jsou považováni za dlouhodobě nezaměstnané. S takto dlouhou neaktivitou se pojí mnoho negativních vlivů jako například ztráta pracovních zkušeností, kontaktu s danou profesí, lidského kapitálu, pracovních návyků či vůle pracovat. Při dlouhodobé nezaměstnanosti se tito lidé stávají nezaměstnatelnými. Změní se jim preference, zvyknou si žít ze sociální podpory státu a na to, že nepracují. Pro firmy je takováto dlouhodobá nezaměstnanost negativním signálem. (Brožová, 2018)

## 2.4 Politika zaměstnanosti a její nástroje

K dosažení rovnováhy trhu práce, optimálnímu využití výrobního faktoru práce a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání aplikuje vláda státní politiku zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je dvojicí autorů Winkler a Wildmanová (1999) definována jako: „soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“ Legislativní rámec a směr politiky zaměstnanosti udává vláda, ale dalšími činiteli jsou zaměstnavatelé a odbory. Působnost politiky lze rozdělit do třech vzájemně prolínajících se úrovní.

První je úroveň **makroekonomická**, která působí plošně, převážně na straně poptávky po práci a její pomocí se vláda snaží odstranit příčiny nadměrné

nezaměstnanosti. Na makroekonomické úrovni je politika zaměstnanosti harmonizována s hospodářskou politikou vlády, jelikož řeší situaci provázanou s ekonomickým růstem, platební bilancí a také inflací. Nikoliv pouze problém nezaměstnanosti. Hospodářské politiky mají většinou za cíl stabilní ekonomický růst, plnou zaměstnanost, cenovou stabilitu a dlouhodobě vyrovnanou platební bilanci. Nelze však naplnit všechny cíle najednou, často úspěch v jedné oblasti způsobí zhoršení v jiné oblasti. Příkladem může být naplnění cíle plné zaměstnanosti a cenové stability. Druhou, specifitěji zaměřenou úroveň je **regionální** úroveň. Je zaměřena na nerovnováhy na regionální trhu práce, kde zohledňuje charakteristiky jednotlivých regionů a snaží se pomocí zavádění různých programů dosáhnout rovnováhy na trhu práce. Poslední úroveň, která je zaměřena na samotné poskytovatele zaměstnání, je úroveň **mikroekonomická**. Zaměstnavatelé se při rozhodování o množství najímání či propuštění pracovní síly a také o výši jejich mzdy rozhodují sami, avšak vždy v souladu se zákony. (Kliková, Kotlán a kol. 2019)

Politika zaměstnanosti má za cíl dosáhnout rovnováhy na trhu práce, produktivně využívat pracovní sílu a zabezpečovat práva občanů na práci. K dosažení těchto cílů jsou prováděny aktivity působící v různých oblastech na makroekonomickém a regionálním trhu práce. Pro vytvoření stabilní rovnováhy na trhu práce podporuje vláda touto politikou vznik pracovní síly, která bude schopna se přizpůsobit změnám a potřebám trhu práce. Pro takovou pracovní sílu je potřeba dávat důraz na rozvoj infrastruktury a podporu zprostředkovatelských, informačních a rekvalifikačních služeb. Pro lepší rovnováhu zejména na regionálních trzích práce je nutná tvorba příznivých podmínek mobility pracovní síly, se kterou souvisí například bytová politika nebo dopravní infrastruktura. S mobilitou pracovní síly souvisí také její flexibilita, jak profesní, tak časová, kterou by politika zaměstnanosti měla podporovat jak u zaměstnanců, tak zejména u zaměstnavatelů. Politika zaměstnanosti se pro dosažení rovnováhy na trhu práce musí zajímat také o znevýhodněné osoby jde o skupiny znevýhodněné například z důvodu negativních důsledků technického rozvoje a strukturálních změn nebo osoby s omezenou možností uplatnitelnosti na trhu práce. (Kliková, Kotlán a kol. 2019)

Další činnosti, které politika zaměstnanosti používá pro naplnění svých cílů jsou služby spojené s poradenstvím při volbě povolání, zprostředkováním práce nebo udržením či vytvořením nových pracovních míst. Podporuje profesní vzdělávání. Z pasivních činností lze zmínit finanční podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky nebo

mzdové vyrovnání při zániku podniku. Nedílnou součástí politiky zaměstnanosti je také statistická a výzkumná činnost na trhu práce. (Kliková, Kotlán a kol. 2019)

Politika zaměstnanosti rozděluje své nástroje do tří skupin podle osob, na které mají dané nástroje působit. Jedná se o zaměstnané, nezaměstnané a hledající práci.

První skupina nástrojů je mířena na **zaměstnané**. Část nástrojů se zaměřuje na **získávání a změnu kvalifikace**. Jedná se o kvalifikační programy orientované na profesní vzdělání či přeškolení. Většina těchto programů je realizována ve státních či soukromých rekvalifikačních centrech. Některé programy zajišťují také podniková zařízení. Náklady jsou hrazeny ze státního rozpočtu úplně či částečně. Další nástroje se zaměřují na **zkrácení normální pracovní doby a délky životní pracovní aktivity**. Jedná se o nástroje upravující pracovní dobu z důvodu snížení produkce, často způsobené sezónním výpadkem nebo dočasnou ztrátou trhu. Zkrácení pracovní doby nevzniká takové množství nezaměstnaných jako v případě, kdy by musely být z důvodu snížení produkce propuštěni. V případě zkrácení celoživotní pracovní doby se jedná o programy předčasného odchodu do důchodu. Zaměstnaným, kteří chtějí odejít do důchodu před dovršením důchodového věku je po dobu dosažení důchodového věku vyplácena příslušná dávka. Rozhodnutí o předčasném odchodu do důchodu ovlivňuje výše vyplácené dávky. Pro zajištění finanční atraktivity tohoto nástroje musí být dávka dostatečně vysoká to však zatěžuje státní rozpočet. Při použití zkrácení celoživotní pracovní doby musí být myšleno také nahrazení takto uvolněného pracovního místa. Pokles produkce se silami ekonomického cyklu opět změnil v růst a zaměstnavatel toto místo bude potřebovat obsadit. Tento nástroj cílí na obsazení nezaměstnanou osobou s odpovídající kvalifikací či rekvalifikovanou osobou. (Kliková, Kotlán a kol. 2019)

Druhá skupina nástrojů je mířena na **nezaměstnané**. Stejně jako výše zmíněná první skupina se tyto nástroje na prvním místě zaměřují na získání nebo změnu kvalifikace. Ve většině vyspělých zemích hraje kvalifikace jednu z hlavních rolí při hledání zaměstnání a stejně tak je důležitým aspektem při výběru zaměstnanců zaměstnavatelem. Cílem tohoto nástroje je **zlepšit kvalifikovanost pracovní síly**, usnadnit absolventům vstup na trh práce a snížit tak počet nezaměstnaných evidovaných na úřadech práce. Skupinou, na kterou se politika zaměstnanosti pomocí tohoto nástroje především zaměřuje jsou dlouhodobě nezaměstnaní a nezaměstnaní v řadách mládeže. Programy jsou orientovány na zlepšení jak teoretických znalostí ve školních centrech, tak i praktických znalostí či pracovních návyků přímo v podnicích. Dalším nástrojem

vytvořeným na pomoc nezaměstnaným je nástroj na pomoc **začlenění nezaměstnaných osob zpět na trh práce**. Podpora začlenění nezaměstnaných je prováděna dotacemi zaměstnavatelům, kteří za přijetí nezaměstnaného získají například daňová zvýhodnění. Tento nástroj může vláda v rámci své politiky zaměstnanosti zaměřit pouze na vybrané podniky (malé a střední) nebo pouze v určitých regionech. Dotace mohou být také směřovány na zaměstnance, stát tak podporuje motivaci sehnat si práci a vrátit se na trh práce. Jedná se například o úhradu nákladů na představení se v novém zaměstnání nebo na mobilitu (změna bydliště nebo doprava). Motivačním příspěvkem může být také příplatek ke mzdě, který vyrovná ztrátu mzdy zaměstnanci, který přijme pracovní místo s nižším ohodnocením, než které měl před propuštěním. Jako reakce na existenci dlouhodobé nezaměstnanosti byl vytvořen nástroj **veřejně prospěšných prací**. Charakteristikou veřejně prospěšných prací je, že prováděna činnost musí být ve veřejném zájmu nikoliv na pravidelné činnosti podniků veřejných služeb či soukromého sektoru. Poskytovatel těchto prací se zavazuje nést zodpovědnost za výkon daných prací a po dobu výkonu má nárok na úhradu nákladu v částečné či plné výši, které vynakládá na zaměstnání nezaměstnaných. Pro udržení motivace nezaměstnaných účastnit se veřejně prospěšných prací musí být vyplácená mzda vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Posledním nástrojem mířeným na skupinu nezaměstnaných je **pomoc při založení podniku**. Založení vlastního podniku může být jednou z cest návratu na trh práce. Takové to příspěvky se můžou napříč zeměmi a také individuálně velmi lišit. Ve většině případů se však jedná o peněžitou částku, která se odvíjí od výše podpory v nezaměstnanosti. V některých zemích se může jednat také o slevu či vrácení části úroků z investice do podnikání. Určitou motivací může být také zajištění jistoty při neúspěchu při podnikání. (Kliková, Kotlán a kol. 2019)

Další nástroje politiky zaměstnanosti se dělí dle podnětů k vystoupení nebo vstupu na trh práce. Rozhodnutí k **vystoupení z trhu** neboli přechod z aktivní na neaktivní část obyvatelstva. Na straně pracovníka, tedy poptávky po práci se jedná o předčasný odchod do důchodu naopak na straně nabídky jde například o odchod na placenou mateřskou dovolenou nebo o motivační příspěvky zahraničním pracovníkům podporující návrat do rodné země. **Pro vstup na trh práce** se na straně poptávky jedná o rekvalifikaci, dodatečné vzdělávání, podporu mobility pracovní síly zejména meziregionální a také podpora začínajících podnikatelů. Na straně nabídky jde o příspěvky ke mzdám vypláceným zaměstnavatelům při vytvoření nového pracovního místa. Politika

zaměstnanosti může mimo podpory **ukládat sankce či znevýhodňovat účastníky trhu práce, a tak je z trhu vyloučit**. Pracovníky neboli stranu nabídky může omezit v případě mladistvých prodloužením školní docházky nebo u důchodců snížením možnosti výdělku, avšak bez krácení starobního důchodu. Zaměstnavatelům (straně poptávky) je zakázáno najímat děti do pracovního poměru, ale omezení či zákaz se může týkat také přistěhovalců. Poslední kategorií nástrojů politiky zaměstnanosti jsou **nástroje bránící určité skupiny osob či celé sociální skupiny před vytlačením z trhu práce**. Tento nástroj na straně nabídky vyžaduje po nezaměstnaných přijetí výše mzdy a kvalifikace na nabízených pozicích. Dále se zde jedná o zpochybňování mzdových dohod kolektivního vyjednávání. Při porušení těchto podmínek mohou ztratit nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Zaměstnavatelům může udělit sankce, při neplnění předepsané tvorby pracovních míst pro zdravotně postižené osoby. Dále mohou být zaměstnavateli určena maxima pracovní doby, a také pravidla pro neoprávněné skončení pracovního poměru (jako ochrana zaměstnance). (Kliková, Kotlán a kol. 2019)

Politika zaměstnanosti, jak uvádí Sirovátka (1995), se také často dělí na **aktivní a pasivní**. Mezi nástroje **pasivní politiky** zaměstnanosti jsou řazeny příspěvky v nezaměstnanosti, pomáhající udržet životní úroveň člověka při ztrátě zaměstnání a také dávky při předčasném odchodu do důchodu (je-li na trhu práce nepříznivá situace). Pasivní politika zaměstnanosti má za cíl tvorbu přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané. Aktivní politika zaměřující se na nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných na trhu práce, mezi které lze zařadit nekvalifikované nebo nevhodně kvalifikované, hendikepované a další. Dnešní aktivní politika zaměstnanosti je zaměřena na zlepšení mobility a flexibilit na trhu práce. Kliková, Kotlán a kol. (2019) zmiňují, že smyslem aktivní politiky zaměstnanosti jsou všechny aktivity, která mají podpořit a motivovat nezaměstnané k návratu na trh práce či změně jejich aktuálního postavení na něm. **Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je vzájemná koordinace inflace a zaměstnanosti** a to tak, aby se zaměstnanost zvýšila dostatečně avšak nebyl tak způsoben výrazný nárůst inflace. Dalším cílem je **úprava struktury nezaměstnanosti** s důrazem na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti.

**Nástroje** pomocí, kterých mohou být tyto cíle splněny jsou rozděleny do pěti skupin. První skupinou jsou **veřejné služby zaměstnanosti** (intenzivní poradenství a kurzy, zprostředkování práce nebo podpora pracovní mobility), druhou skupinou je **pracovní příprava a výcvik** (rekvalifikace a příprava nezaměstnaných), třetí skupinou



nástrojů jsou **programy pro nezaměstnanou mládež**. **Podpora tvorby nových pracovních míst**, tato skupina se dále dělí dle prostředí, ve kterém budou nová pracovní místa vznikat. Jedná se o nová pracovní místa v soukromém sektoru (pomoc se začátky v podnikání), anebo v sektoru veřejném. Poslední skupinou jsou nástroje či **programy pro handicapované osoby**. (Kliková, Kotlán a kol. 2019)

Při srovnání efektivnosti aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti vítězí politika aktivní. Výdaje vynaložené na programy aktivní politiky představují investici (tvorba nových pracovních míst, lepší kvalifikace či veřejné služby), která se v budoucnu vrátí, a to v podobě snížení počtu nezaměstnaných v ekonomice. (Kliková, Kotlán a kol. 2019)

### 3 Rešerše empirických studií

Mezi cíle hospodářských politik jednotlivých zemí, tak i mezi cíl hospodářské politiky Evropské Unie, patří stabilní ekonomický růst. Často rozšířený o podmínku udržitelného rozvoje a konkurenceschopnosti. Palíšková (2014) uvádí několik přístupů ke zdrojům ekonomického růstu, které se mohou dělit na kvantitativní či kvalitativní. Kvantitativními zdroji je myšlena zaměstnanost a zásoby kapitálu. Kapitál se pak dále dělí na fyzický, lidský a znalostní kapitál. Míra ekonomického růstu se pak dále odvíjí od míry akumulace kapitálu. Kvalitativní zdroje zastupuje produktivita jednotlivých výrobních faktorů (práce a kapitálu). Právě produktivita práce je jedním z důležitých faktorů ovlivňujících konkurenceschopnost. Produktivita práce je určena podílem množství vyrobených výrobků a počtem pracovních hodin investovaných na výrobu. Produktivita práce se však častěji zkoumá pomocí HDP, z důvodu lepší vypovídající schopnosti a lepší využitelnosti při srovnání mezi zeměmi. Často se tedy využívá HDP na jednoho zaměstnance či HDP na hodinu práce. Palíšková (2014) sleduje produktivitu práce v zemích EU a USA mezi lety 2005 a 2013. Analýza dat ukazuje, že se země EU s výjimkou Lucemburska nevyrovnaly v produktivitě práce USA za celé sledované období. Nejproduktivnějšími zeměmi byly ve sledovaném období Irsko, Belgie, Rakousko a Francie. Země, které byly v roce 2013 pod průměrem EU jsou například Řecko, Malta, Kypr, Slovinsko nebo Česká republika. Nejhorší výsledky produktivity práce ukázala analýza dat v Lotyšsku, Rumunsku a Bulharsku. V nových členských zemích, které vykazují nižší produktivitu je tento jev vyrovnáván nízkými náklady na práci. V roce 2013 byly dle Palíškové (2014) nejnižší náklady na práci v Bulharsku. Tato kombinace relativně produktivního obyvatelstva a nízkých nákladů na práci může být dobrou konkurenční výhodou. V budoucnu lze však očekávat, že se trh práce nových členských zemí bude přizpůsobovat podmínkám v EU a tlak na zvýšení mezd, vliv inflace nebo posilování národních měn bude tuto konkurenční výhodu omezovat.

Jak již bylo zmíněno, důležitým faktorem působícím na trh práce je lidský kapitál. Tento faktor zmiňuje Palíšková (2014) také jako důležitý determinant konkurenceschopnosti. Úroveň lidského kapitálu je významná jak pro jedince, tak pro podnik, region, stát nebo integrační seskupení. Další analýza dat zabývající se vztahem mezi úrovní vzdělání a ekonomickým růstem ukazuje, že určitá závislost mezi těmito dvěma proměnnými existuje. Ve sledovaném období tj. 2005–2013 ve všech zemích, které dosahují vyšší ekonomické úrovně, než je průměr EU počet vysokoškoláků

přesahuje 40 % populace. Zajímavé výsledky vykazují země s nižší ekonomickou úrovní, u kterých počet vysokoškoláků také překračuje 40 % populace. Jedná se zejména o ekonomiky rozvíjející se s vyšší dynamikou růstu. Specifické výsledky vykazují země jižní Evropy (Řecko, Portugalsko, Španělsko, Itálie), které si prošly ekonomickou krizí ve spojení s volnou měnovou politikou. Důsledkem byl vznik úvěrových bublin a velmi nepříznivé dopady na ekonomiku těchto zemí. Výsledky analýzy ukázaly, že ekonomicky vyspělejší země (lze je specifikovat jako země EU15), mají vyšší podíl obyvatel s terciárním vzděláním. Poukazuje to na pozitivní vztah mezi podílem vysokoškolsky vzdělaných obyvatel na celkové populaci a ekonomickou úrovní země (HDP na obyvatele). Palíšková (2014) upozorňuje, že ekonomický růst determinují také další faktory jako je např.: hospodářská politika země, výše zdanění, přímé zahraniční investice, flexibilita pracovního trhu, náklady na práci, měnová politika atd.). Úroveň lidského kapitálu, a tedy vzdělání, je pouze jedním z mnoha faktorů, který může ekonomickému růstu a konkurenceschopnosti země pomáhat, ale také jim škodit. Tlak na kvalitu pracovní síly a změny či zlepšení kvalifikace vede k růstu konkurence na trhu práce a může tak zvyšovat nezaměstnanost. Nejvíce jsou pak ohroženi pracovníci s nízkou kvalifikací.

Právě nezaměstnanost je jedním z problémů, který podle Potužákové a Mildeové (2015), trápí země Evropské Unie už dlouhodobě a omezuje její hospodářský růst. Dle autorek, by měly národní vlády vytvářet podmínky, které podporují růst zaměstnanosti tzn. přispívají k tvorbě nových pracovních míst, a regulují nerovnosti na trhu práce. Snižování nerovností pak přispívá k optimálnímu využití zdrojů v národním hospodářství. Na trhu práce se potkávají různé skupiny zaměstnanců s různým postavením a stupněm ochrany. Jednou skupinou, která je ve vyšší míře ohrožena nezaměstnaností jsou mladí lidé ve věku 15-24 let. Autorky upozorňují, že nezaměstnanost mladých je v Evropské Unii vysoká a v jižních státech Evropské Unie je nezaměstnaný téměř každý druhý člověk ve zmiňovaném věku. Eurofound (2015) charakterizoval skupinu ohroženou nezaměstnaností, do které zařadil jak mladé lidi, tak handicapované, mladé lidi z nízkopříjmových rodin nebo z rodin s méně kvalifikovanými či nezaměstnanými rodiči.

Příčiny nezaměstnanosti mladých jsou například ekonomické, jedná se o průběh hospodářského cyklu. Mladí lidé jsou v průběhu recese propuštěni jako první. Důvodem jsou jejich nízké profesní zkušenosti. Znevýhodnění jsou také svým špatným přístupem

ke kapitálu, díky krátké kreditní minulosti většinou nedosáhnou na finanční prostředky, které by mohli využít k založení vlastního podnikání. (Pegés a Montenegro, 2007). Závažné jsou však důsledky nezaměstnanosti mladých. Pokud má mladý člověk problém sehnat zaměstnání, nebo jej brzo po vstupu na trh práce ztratí, negativně to ovlivní jeho výdělek, spokojenost a celkový život. Podle Arumlamplam et al. (2008) nezaměstnanost v mladém věku zvyšuje pravděpodobnost nezaměstnanosti v budoucnu. O'Higgins (2010) poukazuje na dopad nezaměstnanosti mladých na celkovou ekonomiku. Dle něj způsobuje snižování produktivity práce. Mladí bez práce také ztrácejí motivaci, znalosti a poznatky získané v průběhu studia. Nezaměstnanost mladého člověka, hned po dokončení vzdělání, může odradit zaměstnavatele při najímání práce a vzniká tak další bariéra pro navrácení se zpět na trh práce. Mladí lidé, kteří nemohou dlouhodobě najít zaměstnání, a žijí v nejistotě týkající se jejich budoucích příjmů, mění své chování. Odkládají založení rodin (klesá míra porodnosti), nebo hůř, mohou směřovat k ilegálním činnostem a negativnímu sociálnímu chování.

Výrazně se s tímto problémem potýká španělská ekonomika. Dolado et al. (2000) uvádí, že míra nezaměstnanosti žen a mladých lidí je ve Španělsku již od poloviny 80. let o 10 a 20 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti. Tyto výsledky jsou však v rozporu s rapidním zdokonalováním vzdělávacího systému, které probíhalo posledních padesát let. Důraz na zlepšení vzdělávacího systému začal společně s technologickou změnou a s růstem globální konkurence. Španělský trh práce se také začal proměňovat a poptávka po práci se přesunula od nízko kvalifikovaných pracovníků k vyškoleným pracovníkům s technologickými znalostmi. Doolado et al. (2000) specifikoval **pět charakteristik španělského trhu práce mladých** v posledních dvou desetiletích. První charakteristikou je rostoucí míra nezaměstnanosti, zejména nízkokvalifikovaných pracovníků, ale také kvalifikovanějších. Jako druhou charakteristiku zmiňuje efekt úrovně vzdělání na míru nezaměstnanosti, který není tak významný. Jako příklad uvádí pracovníky s vysokoškolským diplomem, jejichž míra nezaměstnanosti je teprve 30 let nižší než míra nezaměstnanosti osob s dokončenou střední školou. Třetím problémem jsou dramaticky se snižující možnosti při vstupu na trh práce. Tento jev ovlivňuje zejména pracovníky ve věku 16 až 27 let. Velký dopad pocítují také pracovníci s nízkou kvalifikací. Další charakteristikou je snížení návratnosti vzdělávání. Za posledních deset let neprošly mzdy vzdělaných pracovníků žádnou výraznou změnou, jednalo se spíše o stagnaci. Poslední

charakteristikou, kterou autoři zmiňují, je klesající množství školení přímo na pracovišti poskytované pracovníkům s nižším vzděláním.

Lérard Lassibille et al. (2001) zkoumali délku nezaměstnanosti mladých mezi dokončením vzdělání a vstupem na trh práce. Výsledky ukázaly, že 39 % absolventů našlo své první zaměstnání po 6 měsících po ukončení vzdělání. Druhou skupinu tvoří 22 % absolventů, kteří byli přijati do zaměstnání po 6 až 18 měsících. Poslední skupinou je 40 % absolventů, kterým trvalo najít zaměstnání více než 18 měsíců. Délka nezaměstnanosti se podle autorů liší podle věku absolventa, pohlaví, úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání, účasti na neformálních vzdělávacích kurzech a místa bydliště. Ramos a Victoria (2016) uvádějí, že mladí pracovníci, kteří mají zaměstnání, obvykle pracují pod velmi nestabilními pracovními podmínkami. Většinou jsou zaměstnání na smlouvu na dobu určitou a nemají mnoho příležitostí najít práci na dobu neurčitou. Autoři hodnotí situaci jako dramatickou, kombinace vysoké míry nezaměstnanosti, dočasných zaměstnání a nejistota ohledně profesní budoucnosti, mohou mít pro mladé lidi velmi negativní důsledky. Nejhoršími důsledky jsou chudoba a sociální vyloučení.

Ramos a Victoria (2016) se zabývají nezaměstnaností mladých a nejistotou v zaměstnání ve Španělsku. Popisují španělský trh práce jako trh s velmi nízkým počtem pracovních smluv na dobu neurčitou, ve srovnání například s Francií nebo Německem. Nízká je také míra prodloužení smluv z doby určité na dobu neurčitou. Autoři dále popisují specifika španělského trhu práce mladých, kteří vstupují na trh s méně specifickým kapitálem a nižší úrovní pracovních dovedností. Firmy nechtějí investovat do prohlubování znalostí těchto pracovníků, a tak využívají své možnosti neprodloužení smlouvy či ukončení pracovního poměru. Autoři tuto situaci popisují jako „first in first out“ jelikož si firmy ponechávají stávající zkušené zaměstnance a nově najaté, mladé pracovníky, propustí. Používáním těchto praktik však vzniká tzv. past zkušeností, jelikož zaměstnavatelé dávají přednost zkušeným pracovníkům a mladí pracovníci ztrácejí možnost nasbírat zkušenosti nebo své znalosti získané studiem aplikovat v praxi. Negativa, ale nelze hledat pouze na straně poptávky po práci. Autoři uvádějí analýzu dat, ze které vyplývá, že španělská mládež je významně méně aktivní v hledání zaměstnání a také nemá tolik finančních závazků jako tomu bylo u této věkové kategorie v minulosti. Výsledky analýzy také ukázaly, že mnoho absolventů, je i po dokončení studia finančně podporováno rodiči, a tak nemají dostatečnou motivaci si aktivně hledat zaměstnání. Další příčinou vysoké míry nezaměstnanosti mladých je

vysoká citlivost na výkyvy hospodářského cyklu, která je významně vyšší než citlivost nezaměstnanosti zkušenějších pracovníků (dle autorů „dospělých“). Rozdíl v citlivosti je však způsobován zejména výraznou převahou zaměstnanosti mladých v sezónních a dočasných odvětvích. Z tohoto důvodu se míra nezaměstnanosti mladých při recesi či zpomalení růstu ekonomiky rapidně zvýší.

Španělský trh práce může očekávat změnu své struktury také z důvodu technologických změn. Někteří zaměstnanci mohou mít obavy, že s rostoucí automatizací se mnoho pracovních míst zruší a vzroste tak nezaměstnanost. OECD (2019) však předpovídá naopak růst zaměstnanosti a vznik nových pracovních míst. Místa vysoce ohrožena automatizací tvoří pouze 14 % pracovních míst ve Španělsku. Nevyvracejí, že přechod na nová pracovní místa bude snadný, připouštějí obavy z kvality některých nově vznikajících pracovních míst, a také ze vznikajících rozdílů na trhu práce. Hlavně z důvodů, že tyto změny se mohou týkat určitých skupin pracovníků více než jiných. OECD (2019) uvádí na základě analýzy dat, že pracovní místa ohrožena automatizací jsou ve Španělsku početnější než v průměrné zemi OECD. Jedná se až o 21,7 % zaměstnanců, kteří mohou vidět, že je jejich práce automatizována. Vyšší riziko automatizace podstupují pracovníci už jen v Řecku, ve Slovinsku nebo na Slovensku. Jako řešení nebo prevenci tohoto rizika navrhuje OECD (2019) aktivní vzdělávání dospělých, které má zajistit hladký přechod od zanikajících pracovních míst k novým příležitostem. Na španělském trhu práce však existují rozdíly také v přístupu ke vzdělání. Pouze 45 % dočasných zaměstnanců a 32 % osob samostatně výdělečně činných se ve Španělsku účastní odborné přípravy. Zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou se odborné přípravy účastní přes 56 %.

Situaci na španělském trhu práce sleduje také Eurofound (2019). Ve své studii autoři zmiňují pozitivní ozdravení ekonomiky po světové finanční krizi a pokračování relativně silného ekonomického růstu a vzniku nových pracovních míst. Zvýšil se počet zaměstnaných a výrazně tak klesla nezaměstnanost v letech bezprostředně po krizi. Aktuálnější data však ukazují pokles v tvorbě nových pracovních míst. Míra nezaměstnanosti se zastavila na úrovni rovné té před krizí. Španělská míra nezaměstnanosti se tedy řadí mezi druhou nejvyšší v EU. Vysoká nezaměstnanost se řadí mezi jeden z hlavních sociálních problémů ve Španělsku. Zejména s rostoucí hospodářskou nejistotou zůstává hlavní příčinou chudoby. Situace nezaměstnanosti mladých je velmi znepokojivá. V červnu 2019 dosáhla míra nezaměstnanosti mladých

hodnoty 38,6 %, a to je dvojnásobek průměru EU. Vysoká je také míra předčasného ukončení školní docházky. I přes její klesající tendenci se jedná o třetí nejvyšší v EU28. Z těch, kteří studium dokončí je relativně vysoký podíl s dokončeným terciárním vzděláním. Eurofound (2019) nepředpokládá velmi pozitivní vývoj nezaměstnanosti ve Španělsku. Autoři poukazují na fakt, že stejně jako ostatní členské státy EU, čelí rostoucí úrovni automatizace a digitalizace, u nichž se předpokládá, že sníží počet pracovních příležitostí dostupných pro velkou skupinu mladých nekvalifikovaných pracovníků.

Mezinárodní organizace práce – ILO (2017) sleduje dlouhodobě trh práce ve Španělsku a jako jeden z problémů zmiňuje nesoulad dovedností. Jedná se o dva typy. První je založen na nesouladu dovedností a kvalifikace. Pracovníci stále častěji musí přijímat práci, ve které nedostatečně využívají jejich dovednosti (jedná se tak o překvalifikované pracovníky). Druhou skupinou jsou naopak pracovníci s nedostatečnou kvalifikací pro práci, kterou vykonávají. U obou skupin způsobuje tento nesoulad dovedností spokojenost s prací a mzdou, ale také produktivitu podniku. Druhým typem je nesoulad mezi kvalifikací, kterou jako svůj kapitál nabízejí pracovníci, a kvalifikací, kterou poptávají zaměstnavatelé na trhu práce. Způsobený nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce vytváří velký tlak na míru nezaměstnanosti. Oba typy nesouladu kvalifikací brání zemím v optimálním využití plného potenciálu pracovní síly a omezuje růst produktivity. Poptávka a nabídka na trhu práce jsou ovlivňovány řadou faktorů, jako jsou například úroveň ekonomického rozvoje země, technologické změny nebo demografie. Míra jejich přizpůsobení je hlavním faktorem, který ovlivňuje hospodářské výsledky a výsledky na trhu práce, hospodářský růst, produktivitu a konkurenceschopnost. Mezinárodní organizace práce (2017) zmiňuje, že formulování a provádění účinných politik vzdělávání a odborné přípravy je pro všechny země nepřetržitou výzvou. Splnění této výzvy vyžaduje propojení rozvoje dovedností s hospodářským rozvojem a zapojením sociálních partnerů a účinných informačních a analytických systémů trhu práce.

Španělská vzdělávací struktura má základ v předškolním vzdělávání (ISCED 0), které zajišťuje vzdělání dětem od 3 do 6 let věku. Vzdělání je nepovinné a je rozděleno do dvou cyklů po třech letech, 0-3 roky a 3-6 let. Cílem předškolního vzdělávání je rozvíjet fyzické, emoční, sociální a intelektuální rozvoj v úzké spolupráci s rodinami. Vzdělávací politika ve Španělsku si klade za hlavní priority v předškolním vzdělávání zlepšit kvalitu a přístup ke vzdělání během prvních let života. Cílem této politiky je také zvyšovat počet

veřejných zařízení jak v prvním, tak druhém cyklu základního vzdělávání. (Evropská komise, 2019).

Základní vzdělání (ISCED 1) navazuje na předškolní, a je, spolu se středním vzděláním, povinné a bezplatné. Základní vzdělání je organizováno do šesti ročníků a je určeno dětem ve věku 6-12 let. Absolvování základní školy by mělo dětem poskytnout základní dovednosti, jako je ústní projev, čtení, psaní, počty, osvojení si základních pojmů v kultuře, a usnadnit další učení. Základní úroveň vzdělání by měla přispět k rozvoji osobnosti dítěte a připravit je na úspěšné dokončení středního stupně vzdělání. (Evropská komise, 2019)

Střední vzdělání se ve Španělsku řadí také mezi povinné a bezplatné a je rozděleno do několika stupňů, jedná se o všeobecné nižší sekundární vzdělání (ISCED 2). Toto studium absolvují děti ve věku 12-15 let. Navazuje na základní vzdělání. Dalším stupněm je všeobecné vyšší sekundární vzdělávání (ISCED 3), které obsahuje tzv. 4. ročník povinného sekundárního vzdělávání, Bachillerato a odborné vyšší sekundární vzdělávání. Odborné vyšší sekundární vzdělávání se dále dělí na základní odborné a střední odborné vzdělání. Základní odborné vzdělání odpovídá požadavkům profesního profilu, podle zaměření daného oboru. Bachillerato (ISCED 4) trvá dva akademické roky, obvykle mezi 16 a 18 rokem studenta a navazuje na základní odborné vzdělání. V tomto stupni studia se studentům dostává intelektuální a lidské vzdělání, rozvoj znalostí a dovedností, které studentům umožní přístup k vysokoškolskému vzdělání. Sekundární stupeň vzdělání uzavírá střední odborné vzdělání a dělí se do tzv. odborných modulů, které se liší délkou a obsahují jak teoretický, tak praktický obsah, odpovídající vybranému oboru. Cílem sekundárního vzdělávání je předat studentům základní prvky kultury, zejména humanistické, umělecké, vědecké a technologické. Dále také rozvíjet a posilovat studijní a pracovní návyky a připravit je na další studium nebo na vstup na trh práce. (Evropská komise, 2019)

Terciální vzdělání ve Španělsku tvoří univerzitní vzdělávání, pokročilé odborné vzdělávání a specializované vzdělávání. Španělský vzdělávací systém odpovídá klasifikaci Evropské Unie a má v terciálním stupni čtyři úrovně vzdělání, a to pokročilý technik (ISCED 5), bakalář (ISCED 6), magisterský titul (ISCED 7) a doktorský titul (ISCED 8). Od akademického roku 2015/16 se španělské univerzity mohou rozhodnout o délce studia bakalářských a magisterských titulů, kdy obvyklá délka je 3 roky studia



pro získání titulu bakalář a 2 roky studia pro získání magisterského titulu. (Evropská komise, 2019)

Pro možnost mezinárodního srovnání je použita mezinárodní standardní klasifikace vzdělání ISCED 2011 (International Standard Classification of Education), kterou vytvořila Organizace spojených národů. Tab. 2.1 je přehledem základních úrovní této klasifikace vzdělávání. (ČSÚ, 2016)

**Tab. 3.1 Přehled základních úrovní klasifikace ISCED 2011**

Preprimární vzdělání	ISCED 0
Primární vzdělání	ISCED 1
Nižší sekundární vzdělání	ISCED 2
Vyšší sekundární vzdělání	ISCED 3
Postsekundární neterciární vzdělání	ISCED 4
Krátký cyklus terciárního vzdělání	ISCED 5
Bakalářská nebo jí odpovídající úroveň	ISCED 6
Magisterská nebo jí odpovídající úroveň	ISCED 7
Doktorská nebo jí odpovídající úroveň	ISCED 8

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Španělská ekonomika prošla za posledních dvacet let, stejně jako většina Evropy, ekonomickými krizemi. Nejvýznamnější ekonomickou krizí byla světová ekonomická krize s počátkem v roce 2008. Před touto krizí byla španělská ekonomika velmi výkonná. HDP na obyvatele v roce 2007 bylo nad úrovní průměru EU-27. Toto období se dá nazývat obdobím španělské prosperity, kdy se pracovní trhy rozšiřovaly a přijímaly mnoho nových pracovníků, zejména pak žen a imigrantů. Ekonomický růst v tomto období byl poháněn zejména stavebním sektorem a příjmy z rozvinutého turistického ruchu. Rostla také spotřeba domácností. Období prosperity ukončila světová ekonomická krize s počátkem v roce 2008. Zranitelnost španělské ekonomiky byla zapříčiněna vysokým zahraničním dluhem, vysokou zadlužeností domácností a také nízkou produktivitou práce. (Eurofound, 2019)

Podle průzkumu OECD z roku 2018 pokračuje Španělsko v silném ozdravení ekonomiky, která začala opět růst od roku 2013. Ekonomická aktivita země je podpořena strukturálními reformami, vysokým růstem zaměstnanosti, zvýšením konkurenceschopnosti na zahraničních trzích a také příznivými podmínkami na

finančních trzích. Pro zlepšení odolnosti španělské ekonomiky do budoucna by měla být zachována dynamika strukturálních reforem. Jak bylo zmíněno výše, jeden z důvodů zranitelnosti španělské ekonomiky byl vysoký zahraniční dluh, Část z něj pomohly snížit přebytky běžného účtu platební bilance, stále však zůstává vysoký. Podíl veřejného dluhu na HDP klesá, avšak stále tvoří 98 % španělského HDP v roce 2018. Růst ekonomiky je dále podporován nízkými úrokovými sazbami a vytvářením dalších pracovních míst pro podporu zaměstnanosti. OECD (2018) očekává míru nezaměstnanosti v roce 2020 na úrovni 12,5 %. Oproti hodnotám míry nezaměstnanosti z minulých let by se jednalo o snížení, ale ve srovnání s eurozónou nebo hodnotou španělské míry nezaměstnanosti před světovou finanční krizí se jedná stále o hodnotu vysokou. OECD (2018) také upozorňuje na riziko zpomalení růstu světového obchodu, které může ohrozit vývoz Španělska. Změny na mezinárodních trzích a politická nejistota by mohla snížit důvěru soukromého sektoru a bránit domácí poptávce.

OECD (2018) dále upozorňuje na příjmovou nerovnost, vysokou míru chudoby pojící se s vysokými regionálními rozdíly. Pro zlepšení těchto problému doporučuje zvýšit stupeň decentralizace regionálních politik a institucí, které by mohly pomoci snížit nerovnosti a přizpůsobit činnost na míru dané oblasti. Jeden z hlavních problémů, který ovlivňuje ekonomiku celého Španělska, je nezaměstnanost, a to zejména nezaměstnanost mladých a také dlouhodobá nezaměstnanost. Data OECD (2018) zobrazují pokles nezaměstnanosti, ale v evropském srovnání je míra nezaměstnanosti velmi vysoká. Celková míra nezaměstnanosti se v roce 2018 blížila 20 % a nezaměstnanost mladých až 40 %. Jedním z důvodů pomalu snižující se míry nezaměstnanosti je, podle OECD (2018), nízký podíl aktivních výdajů na trhu práce, což může být překážkou k zvyšování kvalifikace pracovní síly. Úroveň dovedností ve Španělsku patří mezi nejnižší mezi zeměmi OECD a jejich vývoj nepřispívá k přizpůsobení budoucím potřebám trhu. Vyšší důraz by měl být také klade na celoživotní vzdělávání, které by zlepšilo postavení dospělých s nízkou kvalifikací na trhu práce. Dalším velkým problémem ve Španělsku je vysoká míra předčasného ukončení školní docházky. Ta, stejně jako míra nezaměstnanosti klesá, ale přesto je stále vysoká, a vykazuje velké regionální rozdíly.

Regionální rozdíly na trhu práce jsou častým problémem v mnoha evropských ekonomikách. Specifickou situaci na španělském trhu práce popsal Bande et al. (2008). Upozornil tak na charakteristický rys, a to na silný pozitivní vztah mezi nezaměstnaností

a ekonomickým cyklem. Charakteristické pro většinu evropských států jsou dlouhotrvající regionální rozdíly v nezaměstnanosti, které autor srovnával s rozdíly v USA, kde mezi jednotlivými státy také existují, ale nejsou dlouhodobé. Autor uvádí, že na regionální rozdíly v nezaměstnanosti lze pohlížet dvěma způsoby. První pohled poukazuje na souvislost s rovnovážným mechanismem, podle kterého má každý region tendenci k vlastní rovnovážné míře nezaměstnanosti, určené vlivem poptávkové strany (odvětvové složení v regionu), nabídkové strany (např. věkové a kvalifikační složení) a také institucionálními faktory (dávky v nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti) v daném regionu. Druhý pohled je založen na myšlence fenoménu nerovnováhy. Podle tohoto by všechny regiony měly mít tendenci k čistému konkurenčnímu rovnovážnému výsledku, ale adaptační mechanismy na regionálních trzích práce jsou tak pomalé nebo slabé, že nestihnou nepříznivé šoky absorbovat a už se potýkají s dalšími novými nepříznivými šoky. Často lze také pozorovat přechodné stavy mezi oběma pohledy, v závislosti na vývoji daného regionu. Současný španělský trh práce je charakteristický nízkou mírou vnitřní migrace. Firmy mají tendence se lokalizovat v blízkosti velkých měst jako je Madrid nebo Barcelona, a také na pobřeží Středozemního moře (regiony s nejnižší mírou nezaměstnanosti). Jednou z příčin, která ovlivňuje regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti je zejména výkon španělských institucí trhu práce s nedostatečnou pružností mezd na regionální a průmyslové úrovni. Instituce trhu práce působí na národní úrovni, avšak některé důležité účinky má zejména na úrovni regionální. Jde například o systém vyjednávání mezd, který může v ekonomice bránit tomu, aby mzdy fungovaly jako mechanismus přizpůsobení a vyjednané mzdy vykazují nízkou reakci na změny regionálních, místních nebo pevných podmínek. Pokud se růst produktivity práce v jednotlivých regionech liší, a panuje zde také nedostatečná flexibilita mezd, nebude zde možné vytvořit další pracovní místa. Zaměstnavatelé v regionech s nízkou produktivitou práce by měli příliš vysoké jednotkové náklady práce v důsledku dohodnuté úrovně mezd na národní úrovni. Bande et al. (2008), v souvislosti s regionálními rozdíly na španělském trhu práce, zmiňuje také napodobovací proces související s flexibilitou mezd v průběhu hospodářského cyklu. Skutečné mzdy ve Španělsku vykazují klesající rigiditu, ale směrem vzhůru jsou flexibilní. Během ekonomického růstu pak napodobovací proces může vyvolat růst rozdílu mezi růstem mezd a produktivitou než během poklesu ekonomiky. Pokud by se opravdu projevil účinek napodobovacího procesu, neprojeví se mezi průmyslovými odvětvími v regionu, ale pokud je brán v úvahu geografický rozměr (regionální a provinční vyjednávání mezd),

je napodobení možné i mezi průmyslovými odvětvími v různých regionech. V průběhu hospodářského růstu budou vyšší dynamiku projevovat průmyslové regiony, a tak růstem mezd napodobovat regiony obecně dynamičtější. Stejná situace se odehrává i během hospodářských poklesů, ale během ekonomického růstu bude rozdíl mezi mzdou a produktivitou v méně produktivních průmyslových regionech mnohem větší než během hospodářských útlumů. Jestliže některé regiony dlouhodobě aplikují toto napodobující chování ve svém stanovování mezd, zvýší tak rozdíly mezi regiony kvůli rozdílnému chování v určování skutečných jednotkových nákladů práce.

Regionální rozdíly ve Španělsku sleduje také OECD. Ve své zprávě z roku 2018 upozorňuje, že Španělsko je čtvrtou zemí s největšími regionálními rozdíly v nezaměstnanosti mladých mezi zeměmi OECD. Dále také uvádí, že metropole Madrid generuje jednu čtvrtinu růstu HDP ve Španělsku. Rozdíly se projevují také v růstu produktivity, region Basque s nejvyšším růstem produktivity (1,2 % za rok ve sledovaném období 2000-2016) výrazně převyšuje Kanárské ostrovy s naopak nejnižším růstem produktivity (0,03 % za rok ve sledovaném období).

OECD (2019) sleduje regionální rozdíly nejen na trhu práce. Například z hlediska zdraví patří 17 španělských regionů mezi 20 nejlepších z regionů OECD (vykazují vysokou střední délku života a nízkou míru úmrtnosti). Stejný počet regionů se však nachází mezi dolními 20 %, pokud jde o zaměstnanost. Vysoce výkonné španělské regiony si v devíti ze třinácti ukazatelů prosperity vedou lépe než průměrné regiony v OECD. Oblasti, ve kterých tyto regiony neobstály, jsou opět zaměstnanost, míra nezaměstnanosti, vzdělání a sebehodnocení životní spokojenosti.

Kvalitu života a spokojenost lidí žijících ve Španělsku sleduje Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek Eurofound. Podle analýzy dat Eurofound (2019) získaných mezi roky 2003 a 2016 lze sledovat vývoj kvality života a pracovních aspektů na španělském trhu práce. Z výsledků vyplývá, že životní spokojenost mezi sledovanými roky 2007 a 2016 mírně klesá. Index životní spokojenosti klesl z hodnoty 7,3 v roce 2003 na 7,0 v roce 2016, což je také průměrná hodnota pro členské země EU. Podobné výsledky ukazují i další indikátory životní spokojenosti ve Španělsku. Většina hodnot se blíží průměru EU. Například 66 % respondentů vidí svou vlastní budoucnost optimisticky a 57 % je optimistických také ohledně budoucnosti svých dětí.

Výzkum sledoval také vývoj rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v letech 2007 a 2016 ve Španělsku. Ve sledovaném období se ukazatele rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zhoršují. V roce 2007 odpovědělo 58 % dotázaných respondentů, že několikrát měsíčně chodí z práce unaveni natolik, aby mohli vykonávat další potřebné práce v domácnosti, v roce 2016 to již bylo 65 %. Nižší nárůst nespokojenosti lze sledovat u rovnováhy mezi časem stráveným prací a časem stráveným s rodinou. S problémem rovnováhy mezi časem stráveným prací a časem s rodinou souhlasilo 38 % v roce 2007 a 41 % v roce 2016. Výzkum rozlišovat odpovědi mužů a žen. Ženy častěji uváděly problémy s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem ve Španělsku. I této oblasti odpovídají výsledky průměru zemí Evropské Unie. (Eurofound, 2019)

Významnou oblastí, která ovlivňuje spokojenost života je kvalita veřejných služeb. Výzkum hodnotil 7 veřejných služeb na hodnotící škále 1-10 bodů. Zdravotní péče získala nejvyšší hodnocení (7,2 bodů) a překonala také průměr EU, od roku 2007 se jedná o zlepšení o 0,4 body. Další oblasti, které překonaly průměr EU jsou veřejná doprava (6,9 bodů), služby dlouhodobé péče (6,4 bodů) a státní důchodový systém (5,3 bodů). Hůř, než průměr EU španělští respondenti hodnotí služby péče o děti (6,6 bodů), vzdělávací systém (6,6 bodů) a sociální bydlení (5,7 bodů). (Eurofound, 2019)

Španělský trh práce je v evropském srovnání jeden s dlouhodobě nejvyšší nezaměstnaností. V listopadu roku 2019 míra nezaměstnanosti dosáhla ve Španělsku 14,1 % což je v porovnání s průměrem EU28 (6,3 %) téměř dvakrát vyšší hodnota. Velmi propojené trhy práce v EU se potýkají s řadou asymetrií a nerovnováh. Velkým problémem je například stárnutí populace, které ovlivňuje trhy zejména v rozvinutých ekonomikách. Stárnoucí část populace odcházející do penze by měli nahradit mladí pracovníci. Ve Španělsku se však potýkají s velkým problémem nezaměstnanosti mladých, kdy v mnoha oborech mladší ročníky nejsou schopny obsadit pracovní místa vzniklá odchodem do penze starších ročníků. Mladí lidé se tak stávají skupinou ohroženou nezaměstnaností. Nerovnováhy a asymetrie na trhu práce vznikají v mnoha případech uplatňováním pracovněprávní legislativy. Zákoníky práce upravují délku zkušební doby, výpovědní lhůty, výši odstupného či minimální mzdu. Všechny tyto úpravy ovlivňují flexibilitu na trhu práce a omezují svobodnou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nástroje, které mají ze své podstaty chránit zaměstnance a zaměstnavatele však také vytváří časová zpoždění při vzniku a ukončení pracovního

poměru. Nevhodné nastavení legislativních úprav může vést ze zvyšování nezaměstnanosti. (Potužáková a Mildeová, 2015)

Podobný postoj zastává i Horwitz a Myant (2015), kteří jej uvádějí na příkladu situace po finanční krizi v roce 2008. Tato krize zasáhla mnohem silněji zaměstnance pracující na smlouvu na dobu určitou než ty se smlouvou na dobu neurčitou. Tento trend byl však běžný napříč evropskými zeměmi. Tuto skutečnost však na španělském trhu práce ještě zhoršovala nízká flexibilita změny z pracovního poměru na dobu určitou na trvalý pracovní poměr. Důvodem této nízké flexibility je rigidita institucionálních nařízení ve Španělsku. Zaměstnavatelé nemohou využívat své interní flexibility, jelikož jsou omezeni podmínkami vyjednanými v kolektivních smlouvách. Právě tyto smlouvy přesně určují rychlost růstu mezd, který byl v dané době rychlejší než-li růst produktivity u mnoha firem. Výsledkem tedy bylo, že se španělské společnosti rozhodly propouštět zaměstnance se smlouvou na dobu určitou namísto vyrovnání se s hospodářským poklesem prostřednictvím úpravy výše mezd nebo zkrácení pracovní doby. Propouštění zaměstnanců mělo významný vliv na míru nezaměstnanosti, která prudce stoupla. Situace se nejvíce podepsala na ohrožených skupinách zaměstnanců. S vidinou těžké dostupnosti stabilního zaměstnání klesá také míra ochoty zaměstnance investovat do odborné přípravy a rozvoje. Investice v těchto oblastech z důvodu špatné ekonomické situace omezili také zaměstnavatelé. Počet kvalitně vyškolených a odborně připravených zaměstnanců klesá, a to má nepříznivý dopad na konkurenceschopnost dané země.

Legislativa upravující pracovněprávní vztahy nabízí mnoho forem flexibilního zaměstnávání. Ve Španělsku je jednou z nejdůležitějších pracovní poměr na dobu určitou. Procentní podíl zaměstnanců, kteří předem znají termín ukončení pracovního poměru je v roce 2018 26,8 %. (OECD, 2019) Podíl tzv. dočasných pracovních poměrů v průběhu let klesá velmi pomalu, i přes pokusy sociálních partnerů o pokles využívání této formy flexibilního zaměstnání. Práce na dobu určitou není charakteristikou pro jednu skupinu na trhu práce, tato forma zaměstnání je rozšířena v soukromém i veřejném sektoru, pro muže i ženy, mladé zaměstnance, ale také pro zaměstnance napříč stupni vzdělání. Další formou flexibilního zaměstnávání, je také práce na částečný úvazek (13,3 % zaměstnanců v roce 2018). (Kotíková a kol., 2013)

Zlepšení flexibility na trhu práce bylo dle Kotlíkové a kol. (2013) rozhodnutí vlády a tzn. změna legislativy upravující fungování trhu práce. Vliv při implementaci těchto legislativních změn mají také sociální partneři a odborové organizace. Španělsko

má již tradičně přísně regulovaný pracovní trh, zejména pak pravidla při najímání a propouštění pracovní síly. Velký důraz je kladen na propuštění zaměstnanců v souladu se zákonem. Každý zaměstnanec může požádat soud o přešetření svého propuštění, který má zhodnotit, zda zaměstnanec porušil nebo neplnil své povinnosti. U soudu musí také zaměstnavatel předložit důkazy o legálnosti propuštění zaměstnance. Jedná-li se o legální zrušení pracovního poměru, náleží zaměstnanci odstupné ve výši 20 placených dní násobených počtem let odpracovaných v zaměstnání, avšak do výše maximálně 12 let. Při zjištění nelegálního zrušení pracovního poměru je nárok na odstupné vyšší a to 45 placených dní násobených počtem let odpracovaných v zaměstnání.

Pro měření vnější flexibility se používá indikátor přísnosti legislativy ochrany zaměstnanosti (Employment Protection Legislation, EPL) zveřejňovaný OECD. Indikátor EPL se skládá ze čtyř částí, a to ochrany stálých pracovníků proti individuálnímu propuštění (EPR), ochrana stálých pracovníků proti propuštění zahrnující také kolektivní propuštění (EPRC), regulace dočasných forem zaměstnání (EPT) a specifické požadavky při hromadném propuštění (EPC). Indikátor EPL se v jednotlivých částech boduje a výsledná hodnota celkového EPL je dána škálou 0-6, kdy vyšší hodnota indikátoru znamená také vyšší ochranu zaměstnanců. Z výsledků analýzy dat (OECD, 2013) vyplývá, že se Španělsko řadí mezi země s vysokou ochranou zaměstnanců, která však znemožňuje zaměstnavatelům plně využívat mechanismy vyrovnávající rovnováhu nabídky a poptávky na trhu práce. Palíšková (2014) zmiňuje, že ve Španělsku došlo v minulých letech k významnému uvolnění EPL, avšak pouze pro krátkodobé a dočasné pracovní smlouvy. Toto uvolnění způsobilo rozdělení zaměstnanců na trhu práce na dvě skupiny, a to zaměstnance s pracovním poměrem na dobu neurčitou, kteří jsou chráněni až příliš jelikož je propuštění takového zaměstnance až příliš nákladné. A naopak zaměstnanci zaměstnaní v dočasném pracovním poměru mají ochranu minimální. Tito zaměstnanci se tak stávají skupinou ohroženou nezaměstnaností. Jedná se o zaměstnance vykonávající sezónní práce, agenturní zaměstnance, pracovníky najaté pouze na jednorázový úkol či zakázku a také zaměstnance jejichž práce se váže na termínovaný vzdělávací či školicí program.

## 4 Analýza trhu práce a politiky zaměstnanosti ve Španělsku

### 4.1 Charakteristika území

Španělsko je od ledna roku 1986 členem Evropské Unie a s počtem přesahujícím 40 milionů obyvatel je pátou nejlidnatější zemí v EU. (Euroskop, 2020) Hlavní město Španělska je Madrid. Země je konstituční monarchií a zároveň parlamentární demokracií. Výkonnou moc provádějí ministři, kterým předsedá premiér a stojí tak v čele vlády. Hlavou státu je však král. Území Španělska je svou rozlohou druhým největším státem a je rozděleno do 17 autonomní oblastí a 2 autonomních měst. Od roku 1999 patří Španělsko mezi země eurozóny a národní měnou je tak euro. Španělsko je od roku 1995 členem Schengenského prostoru, a tak umožňuje volný pohyb osob bez hraničních kontrol na daném území. Volně se mohou pohybovat nejen osoby, ale také zboží, služby a kapitál. I přesto, že v mnoha oblastech členské země EU postupují jednotně a aplikují společná rozhodnutí, každá země má stále svá specifika. Některá jsou dána geografickou polohou státu. V případě Španělska je to například strategická poloha u Středozemního moře. Je to právě volný pohyb osob, služeb, zboží a kapitálu, který vytváří podmínky na trhu práce a výrazně rozšiřuje jeho možnosti oproti historii. Aceleanu (2013) řadí španělský trh práce do skupiny s řeckým a portugalským. Skupina těchto trhů je autorem nazývána jako Mediterrean labour pattern. Je charakteristická nízkou vnitřní mobilitou práce spojenou se strnulostí mezd. Zmíněné trhy jsou málo flexibilní se silnou rolí odborů. Nízkou flexibilitu dle Aceleanu (2013) mohou způsobovat vysoké výdaje na sociální ochranu a s tím spojené časté odchody zaměstnanců do předčasných důchodů.

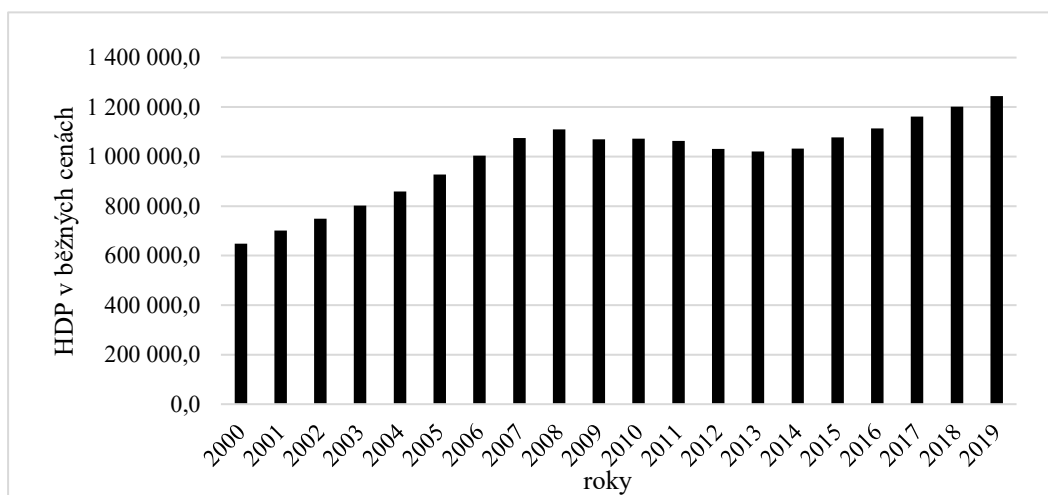
Aiginger, Horvath, Mahringer (2011) dále rozdělují trhy práce v Evropské Unii (a pro porovnání zahrnuli také USA) na čtyři skupiny na základě propojenosti růstu HDP a rozvinutosti trhu práce. První skupinou jsou země, u kterých je vývoj růstu HDP propojený s rozvojem trhu práce. Jedná se o Norsko, Švýcarsko, Francii, Nizozemsko, Belgie, Rakousko a Polsko. Druhou skupinou jsou země s nízkou výkonností ekonomiky a také málo výkonným trhem práce (Irsko, Island, Velká Británie, Finsko, Maďarsko a Španělsko). Třetí skupinou jsou země s velmi výkonnou ekonomikou, ale nevýkonným trhem práce. V této skupině jsou pouze USA a Portugalsko. Poslední skupinou jsou země se slabým výkonem ekonomiky, ale velmi výkonným trhem práce. Autoři zde zařadili Německo, Itálii, Slovensko a Českou republiku. Výsledky této studie ukazují, že vysoká výkonnost trhu práce dosažena některými ekonomikami závisí na několika faktorech.



Zejména na ochraně zaměstnanců a aktivních politikách zaměstnanosti. Oba tyto faktory autoři považují za stěžejní pro situace, kdy se ekonomiky potřebují ozdravit z ekonomických krizí nebo menších ekonomických recesí. Politiky zaměřené na stabilizaci zaměstnanosti, hledání ochrany zaměstnanosti a přijetí aktivních opatření proto mohou pomoci překonat recesi rychleji a s nižšími sociálními náklady.

Data zobrazená na grafu 4.1 ukazují vývoj HDP v běžných cenách ve Španělsku v letech 2000-2019. Z grafu vyplývá, že se ekonomická situace od roku 2000 zlepšovala až do roku 2008. Od tohoto roku začala španělská ekonomika zaznamenávat pokles stejně jako většina ekonomik ve světě z důvodu světové finanční krize. V letech 2010 a 2011 se Španělsko začalo ozdravovat z finanční krize, avšak v roce 2011 zaznamenalo opět propad HDP. Opravdové ozdravení španělské ekonomiky začalo až v roce 2013. Mezi lety 2013 a 2019 vykazovalo španělské HDP meziroční tempo růstu 2,74 %, a tak se v roce 2019 dostalo na hodnotu 1 224 miliard euro.

**Graf 4.1 HDP Španělska v běžných cenách (mil. euro)**

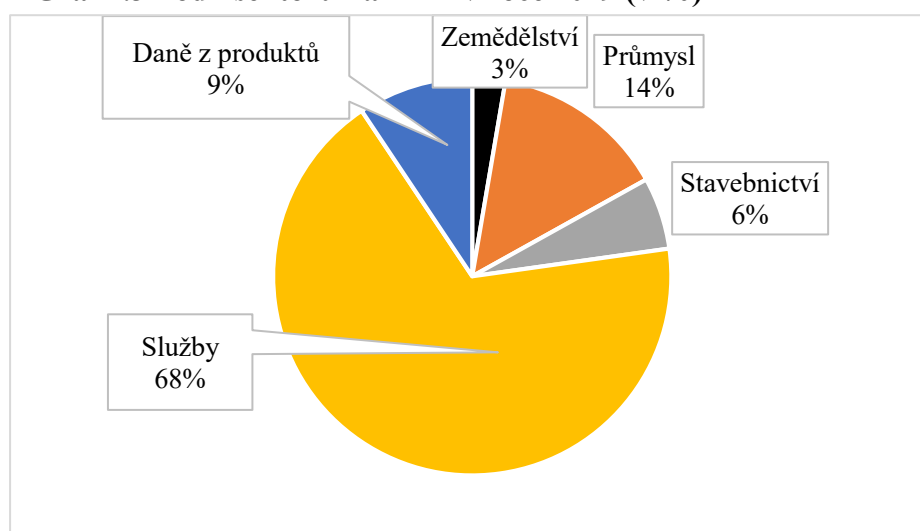


Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Evropská Komise (2019) srovnává vývoj ekonomického růstu ve světě a zmiňuje, že končí období vytrvalého ekonomického růstu, který započal v roce 2012 po ozdravení světa z velké finanční krize. Po tomto období růstu přichází doba, kdy ekonomiky vykazují známky zpomalení a ekonomická aktivita, ať už v rozvinutých ekonomikách (eurozóna nebo Japonsko) nebo rozrůstajících se (Čína) je slabší, než bylo predikováno. Čínská ekonomika zpomaluje v souvislosti se zeslábnutím exportu a jen velmi mírným růstem vnitřní spotřeby. Naopak ekonomika Spojených Států Amerických roste o něco rychleji než ekonomika EU. Některými z důvodů mohou být růst trhu práce a také silná fiskální expanze. Ekonomika EU a eurozóny v letech 2018 a 2019 také rostla, avšak

pomaleji, než se očekávalo. Na příkladu poklesu nových exportních příležitostí EU a eurozóny lze pozorovat oslabování růstu ekonomiky. Ekonomický růst v roce 2019 zajišťovala rostoucí spotřeba domácností a růst investic. Dobře se dařilo také hospodářské činnosti a zaměstnanosti. Zaměstnanost v roce 2019 dosáhla své doposud nejvyšší úrovně, a to 240,7 milionu zaměstnanců.

**Graf 4.3 Podíl sektorů na HDP v roce 2019 (v %)**



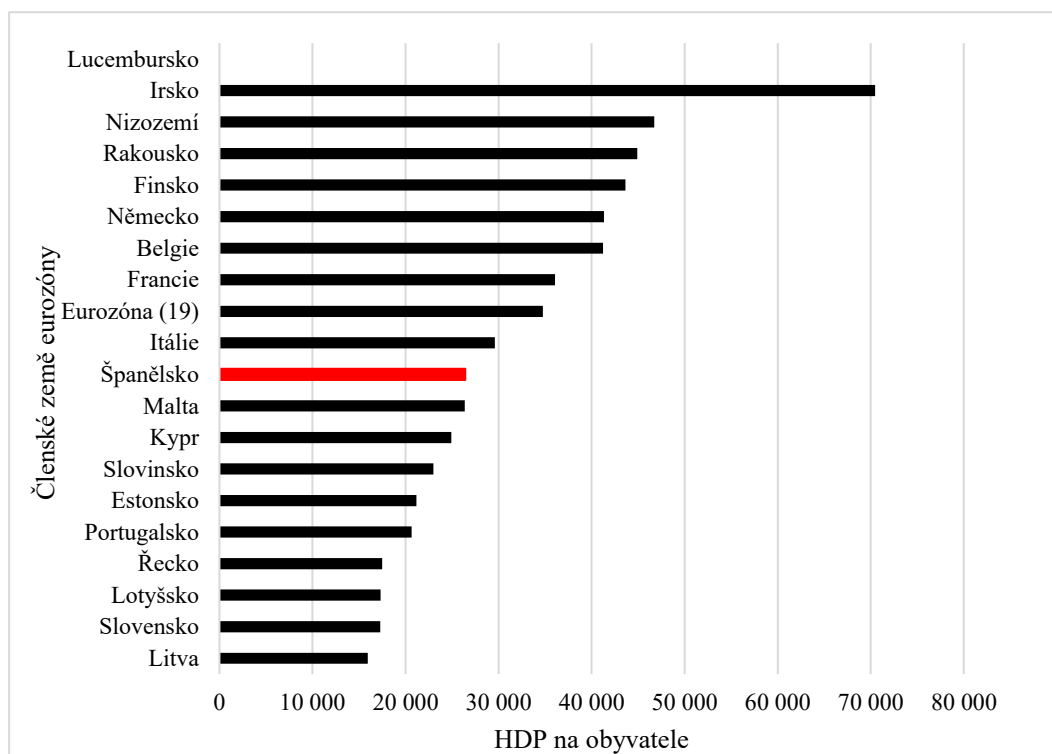
Zdroj: INE (2020), vlastní zpracování

Na tvorbě HDP Španělska se z více než z poloviny podílel sektor služeb. Tento podíl tvoří jednotlivé obory služeb například obchod, doprava a ubytování (31,8 %), veřejná správa a vzdělávání (24,1 %), realitní činnost (15,8 %), oborné, vědecké a technické služby (12,2 %), umění a kultura (6,2 %), finanční a pojišťovací služby (5,4 %) a informační a komunikační služby (4,8 %). Druhým sektorem s největším podílem na HDP je sektor průmyslu a zde až 77,7 % produkuje zpracovatelský průmysl. Jak zobrazuje graf 4.3 HDP Španělska tvoří také daně z produktů, sektor stavebnictví a zemědělství.

Graf 4.3 vyobrazuje srovnání členských zemí eurozóny podle HDP na obyvatele v roce 2019. Španělsko je zde pod průměrem eurozóny. Při srovnání zemí zařazených do skupiny podle charakteristiky trhu práce tzv. Mediterrean labour pattern (Španělsko, Portugalsko a Řecko) vytvořené Acelanu (2013) lze na grafu vidět, že je Španělsko ve srovnání HDP na obyvatele v této skupině nejbližší průměru eurozóny. Podle Aiginger, Horvath, Mahringer (2011), kteří rozdělili země EU podle vztahu výkonnosti trhu práce a výkonosti ekonomiky je Španělsko ve skupině s Irskem, Islandem, Velkou Británií, Finskem a Maďarskem. Autoři tyto státy charakterizovaly

jako státy s nízko výkonným trhem práce i málo výkonnou ekonomikou. Pokud jsou z této skupiny srovnávány pouze státy eurozóny, patří sem spolu se Španělskem pouze Irsko a Finsko. Oba tyto státy ve srovnání HDP na obyvatele vykazují lepší výsledky, než je průměr eurozóny, a výrazně lepší výsledky než španělská ekonomika.

**Graf 4.3 HDP na obyvatele v běžných cenách v roce 2019, (euro)**



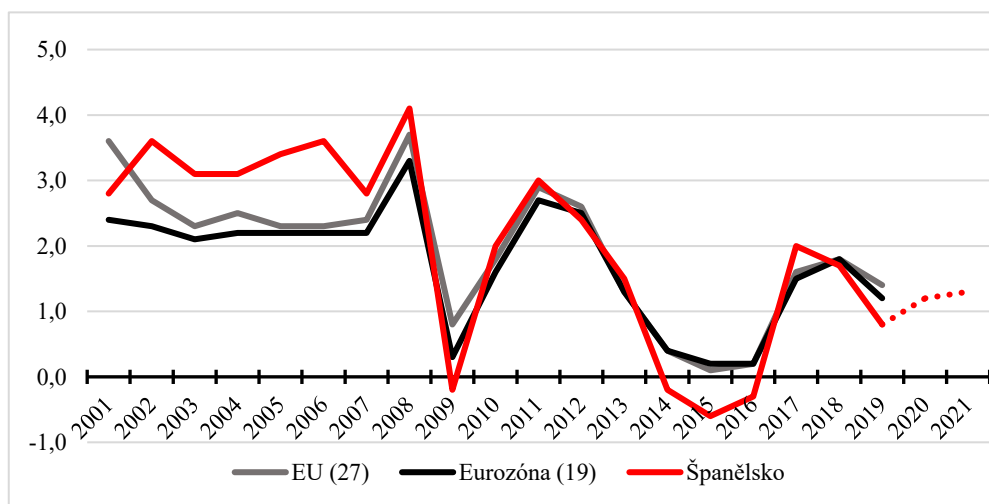
Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Jak již bylo výše zmíněno, Španělsko je od roku 1999 členem eurozóny a využívá tak euro jako svou národní měnu. K získání členství v eurozóně musí každá země splnit tzv. **konvergenční kritéria**, která mají ověřit připravenost státu na vstup do eurozóny bez ohrožení jeho ekonomické stability a stability eurozóny. Tato kritéria jsou stanovena ve smlouvě o fungování Evropské unie. První jsou **kritéria hospodářská** zajišťující připravenost země na integraci do měnového režimu eurozóny. Jedná se o 4 kritéria hospodářské konvergence. Prvním, je **kritérium cenové stability**, které nařizuje, že inflace dané země nesmí překročit hodnotu inflace tří členských států s nejlepšími výsledky o více než 1,5procentního bodu. V roce 2018 bylo kritérium cenové stability na úrovni 2,3 % a v roce 2019 pak 2,0 %. (Evropská Rada, 2019)

Španělsko dlouhodobě plní kritérium cenové stability a drží inflaci pod povolenou hranicí. Pouze v letech 2009 a 2014-2016 vykazovala ekonomika deflaci, která je podle Evropské Komise (2020) nežádoucí pro ekonomiku. Zdravá, stabilní a rostoucí

ekonomika potřebuje nízkou a stabilní inflaci, která podporuje dynamický rozvoj. Graf 4.4 zobrazuje vývoj inflace ve Španělsku ve srovnání s vývojem v zemích EU a eurozóně. Inflace zemí EU a eurozóny jsou téměř totožné a inflace španělské ekonomiky kopíruje jejich trend vývoje. Inflace španělské ekonomiky se v roce 2017 přiblížila cíli Evropské centrální banky, kterým je udržování cenové stability a nízká míra inflace ve střednědobém horizontu na 2 %. V následujících letech však inflace opět klesla pod tento cíl až na 0,8 % v roce 2019. Za jednu z příčin tohoto poklesu pokládá Evropská Komise (2020) pokles cen ropy na světových trzích. Evropská Komise předpovídá na rok 2020 a 2021 růst inflace, a to v roce 2020 1,2 % a 2021 1,3 %. A to z důvodů dalšího poklesu cen ropy, který bude částečně kompenzovat částečné zvyšování jádrové inflace. Dále Evropská Komise předpokládá, že růst jádrové inflace by měl být tažen zvýšením mezd, které mají velkou váhu na složku služeb harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP). Rozdíl v inflaci mezi eurozónou a Španělskem by měl být i v roce 2020 a 2021 mírně záporný.

**Graf 4.4 Vývoj inflace ve Španělsku, EU a eurozóně dle HICP (v %)**

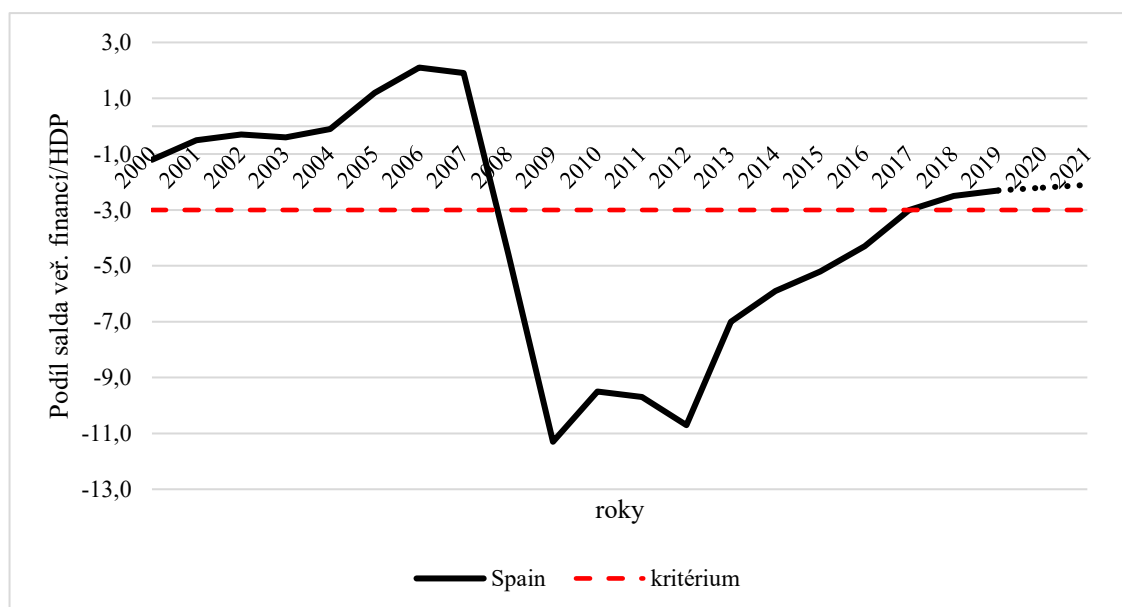


Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Druhým, je **kritérium zdravých a udržitelných veřejných financí**. Podmínkou pro splnění je schodek veřejných financí, který nesmí být vyšší než 3 % HDP dané země. Na grafu 4.5 je zobrazen vývoj salda veřejných financí ve Španělsku mezi lety 2000 a 2019 zahrnující také předpověď Evropské Komise (2020) na rok 2020 a 2021. Z dostupných dat lze zhodnotit, že míra zadluženosti veřejných financí klesá, avšak zůstává stále vysoká. Španělská vláda hospodaří většinu sledovaného období s deficitními veřejnými rozpočty. Jak lze z grafu vyčíst, v roce 2009 zažila španělská

ekonomika největší pokles salda veřejných financí a deficit dosáhl až  $-11,3$  % HDP. Od roku 2012 se situace zlepšuje a deficit se daří snižovat. Mezi lety 2017 a 2019 se podařilo dostat deficit nad požadovanou hodnotu konvergenčního kritéria, a deficit je tedy méně než 3 % HDP.

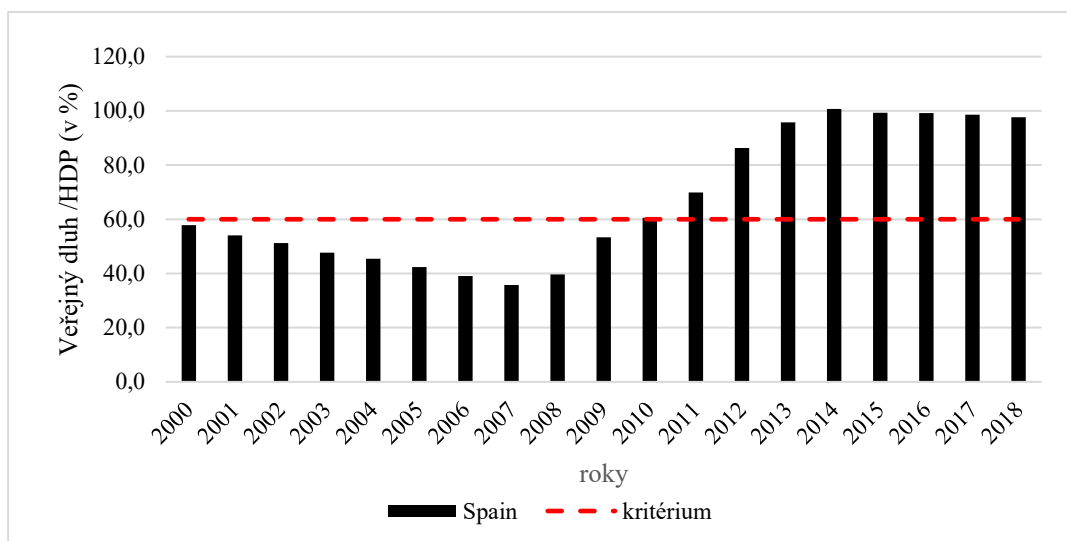
**Graf 4.5 Podíl salda veřejných financí na HDP (v %)**



Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Další podmínkou pro udržení zdravých a udržitelných veřejných financí je, že veřejný dluh nesmí přesahovat 60 % HDP. Toto kritérium zvládala dodržovat španělská vláda pouze do roku 2010. Od roku 2011 přesahuje veřejný dluh 60 % HDP. V roce 2014 dosáhl svého dosavadního maxima 100,7 % HDP (graf 4.6.). Evropská Komise (2020) předpokládá snižování veřejného dluhu i nadále, a to z důvodu příznivého vývoje diferenciálu tempa růstu úrokových sazeb, který je částečně kompenzován efekty zvyšujícími dluh vyplývajícími z primárního salda a úpravy toku akcií. V posledních letech klesalo zadlužení soukromého sektoru rychleji než veřejné zadlužení, a proto tvoří vládní dluh nyní mnohem větší podíl na celkové zadluženosti ekonomiky. Dlouhodobý veřejný dluh ohrožuje fiskální udržitelnost ve střednědobém i dlouhodobém horizontu.

**Graf 4.6 Veřejný dluh Španělska jako podíl na HDP (v %)**



Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

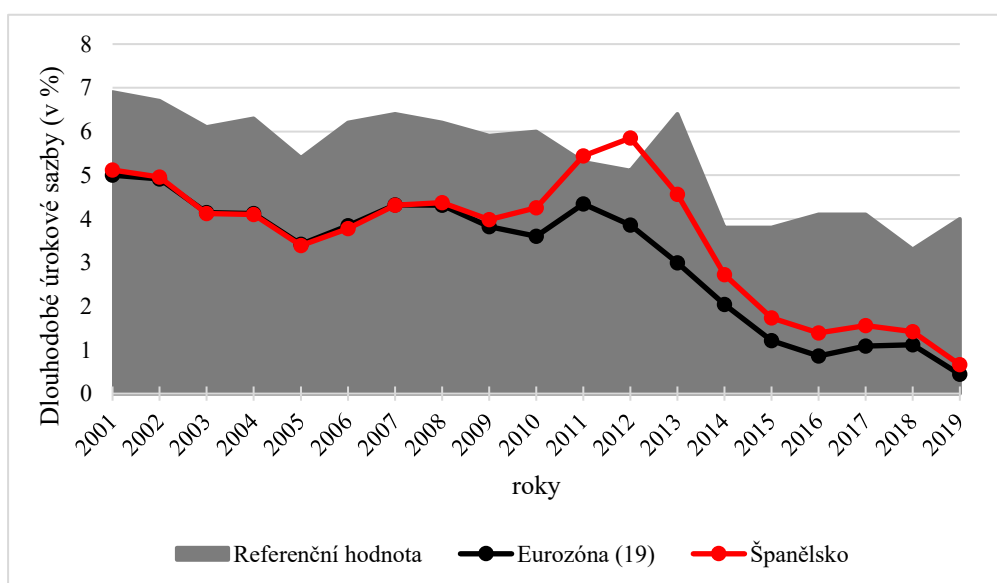
Třetím konvergenčním kritériem je **stabilita směnného kurzu**. Podmínkou pro vstup je minimálně dvouletá účast v mechanismu směnných kurzů (ERM II). Směnný kurz národní měny nesmí vykazovat výrazné odchylky od centrálního směnného kurzu, který stanovuje mechanismus ERM II. Centrální banka dané země tak nemůže směnný kurz národní měny upravovat pomocí devalvace bilaterální parity vůči euru. (Evropská Rada, 2019) Španělskou národní měnou před vstupem do eurozóny byla peseta. Oficiální přepočítávací koeficient je vždy stanoven jako počet jednotek národní měny na jedno euro a vždy je udáván s platností na šest platných desetinných míst. Využívá se pak na převod všech cen a peněžních částek. Pro vstup Španělska do eurozóny byl tento přepočítávací koeficient stanoven ve výši 166,386 peset za jedno euro. (Ministerstvo financí ČR, 2015) V mechanismu ERM II se Španělsko se svou národní měnou účastnilo před dva roky. Během tohoto období byla měna stabilní a držela se blízko úrovně svých nezměněných centrálních parit. V průběhu účasti nebyla Španělská centrální banka nucena využívat opatření na podporu směnného kurzu. (Evropský měnový institut, 1998)

Posledním kritériem pro vstup do eurozóny je **kritérium dlouhodobých úrokových sazeb**. Ty by neměly překročit o více než 2procentní body dlouhodobé úrokové sazby tří členských států, které dosahují nejlepší výsledky v rámci kritéria cenové stability. (Evropská Rada, 2019) Graf 4.7 ukazuje vývoj dlouhodobých úrokových sazeb Španělska, devatenácti zemí eurozóny a hodnoty konvergenčního kritéria. Španělsko dlouhodobě udržuje hodnotu dlouhodobých úrokových sazeb pod referenční

hodnotou až na rok 2011 a 2012, kdy tuto hodnotu překročilo. Evropská Komise v tomto období vydala Španělsku doporučení pro zlepšení této situace a návrat pod referenční hodnotu. Po makro finanční stabilizaci získal bankovní sektor vysokou likviditu, přiměřenou kapitalizaci a obnovenou důvěru ve španělský bankovní sektor. Trend vývoje dlouhodobých úrokových sazeb je až na tuto dvouletou odchylku stejný jako trend vývoje sazeb v zemích eurozóny. Od roku 2015 jsou dlouhodobé úrokové sazby pod 2% hodnotou a v 2019 hodnota ve Španělsku klesla až na 0,66 %.

Podle národního reportu Evropské Komise (2020) se finanční zátěž španělských domácností snižuje, a z důvodu nízké úrovně úrokových sazeb se zvyšuje podíl likvidních aktiv v jejich portfoliu. Nízké úrokové sazby snižují náklady na půjčky s proměnlivou úrokovou sazbou, které domácnosti nesou na splácení svého dluhu. Díky tomu se zvyšuje hrubý disponibilní důchod domácností a také podíl nesplácených úvěrů domácností. Domácnosti teď dávají přednost likvidnějším aktivům, jako jsou vklady, a naopak upouštějí od držby vlastního kapitálu a cenných papírů.

**Graf 4.7 Dlouhodobé úrokové sazby dle konvergenčního kritéria (v %)**



Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Další požadavkem, který musí potenciaální členové eurozóny splnit je přizpůsobit své vnitrostátní právní předpisy a pravidla, a pomocí jich zajistit nezávislost národních centrálních bank. Statut národní centrální banky musí být v souladu s ustanovením Smluv, a také se slučitelností statutu Evropské centrální banky (ECB) a Evropského systému centrálních bank. Národní centrální banka je koordinována ECB a přebírá její cíle a úkoly. Evropská centrální banka je centrální bankou všech členských

zemí eurozóny a tzn. v roce 2020 19 zemí Evropské unie, které jako svou národní měnu využívají euro. Hlavním úkolem ECB je udržovat cenovou stabilitu ve všech devatenácti členských zemích a zachovat kupní sílu jednotné měny euro. Jako další úlohy vykonává ECB bankovní dohled i dohled jednotného mechanismu. Přestavuje tak ústřední prvek Eurosystému. (ECB, 2020)

## 4.2 Zaměstnanost a nezaměstnanost

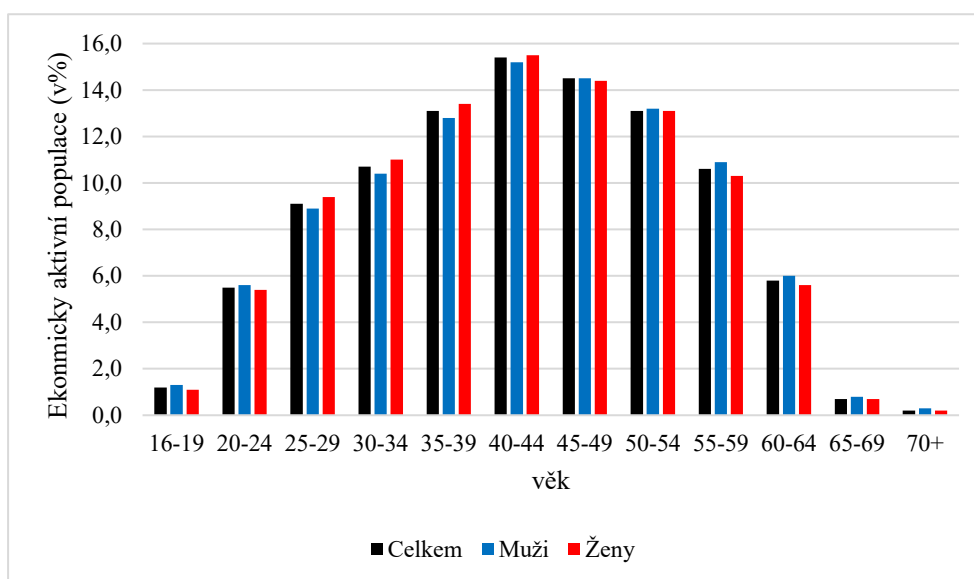
Španělsko ležící na jihozápadním cípu Evropského kontinentu s rozlohou větší než půl milionu km<sup>2</sup> a populací přibližně 46,5 milionů obyvatel nabízí mnoho příležitostí, jak na svém trhu služeb a zboží, tak na trhu práce. Díky své poloze navštíví Španělsko 80 milionů turistů za rok. Lidé zde nejezdí nejen na dovolenou, ale také za prací a lepšími životními podmínkami. Od roku 2019 vzrostl počet registrovaných obyvatel ve Španělsku právě díky migraci. (Eures, 2019)

Struktura španělského trhu práce je velmi rozmanitá, působí zde velké mezinárodní společnosti, ale také mnoho malých obchodních jednotek. Podle Eures (2019) má osm z desíti společností ve Španělsku dva nebo méně zaměstnanců. Největší podíl malých podniků je v sektoru služeb a obchodu. Většina velkých společností je soustředěna v průmyslovém sektoru a jsou to často významní hráči na mezinárodním trhu. Často působí v sektorech souvisejících s infrastrukturou, obnovitelnými energiemi, cestovním ruchem, bankovníctvím, pojišťovnictvím, textilním průmyslem, zdravotnickými technologiemi, letectvím, zemědělsko-potravinářským průmyslem nebo automobilovým průmyslem.

Z celkového počtu přes 46 milionů obyvatel tvoří ekonomicky aktivní složku populace v roce 2019 přes 23 milionů lidí. Mezinárodní organizace práce (2003) definuje ekonomicky aktivní obyvatele jako všechny osoby bez ohledu na pohlaví, které poskytují svou práci pro výrobu ekonomických statků a služeb za odměnu, během referenčního období. Počet ekonomicky aktivních je součtem zaměstnaných a nezaměstnaných. Graf 4.8 zobrazuje rozložení aktivní populace v roce 2019 podle pohlaví a věku. Největší skupinou ekonomicky aktivních obyvatel tvoří ženy a muži mezi 40 a 44 lety. Nejmenší skupinu pak tvoří lidé nad 65 let, a to méně než 1 %. Zkoumaná data ukazují výrazné rozdíly v zastoupení mužů a žen podle jejich věku. Ve skupinách od 25 do 44 let věku převažují ve španělské populaci ekonomicky aktivní ženy. Od 45 let jsou ve věkových skupinách více zastoupeni muži.



**Graf 4.8 Ekonomicky aktivní populace v roce 2019 (v %)**

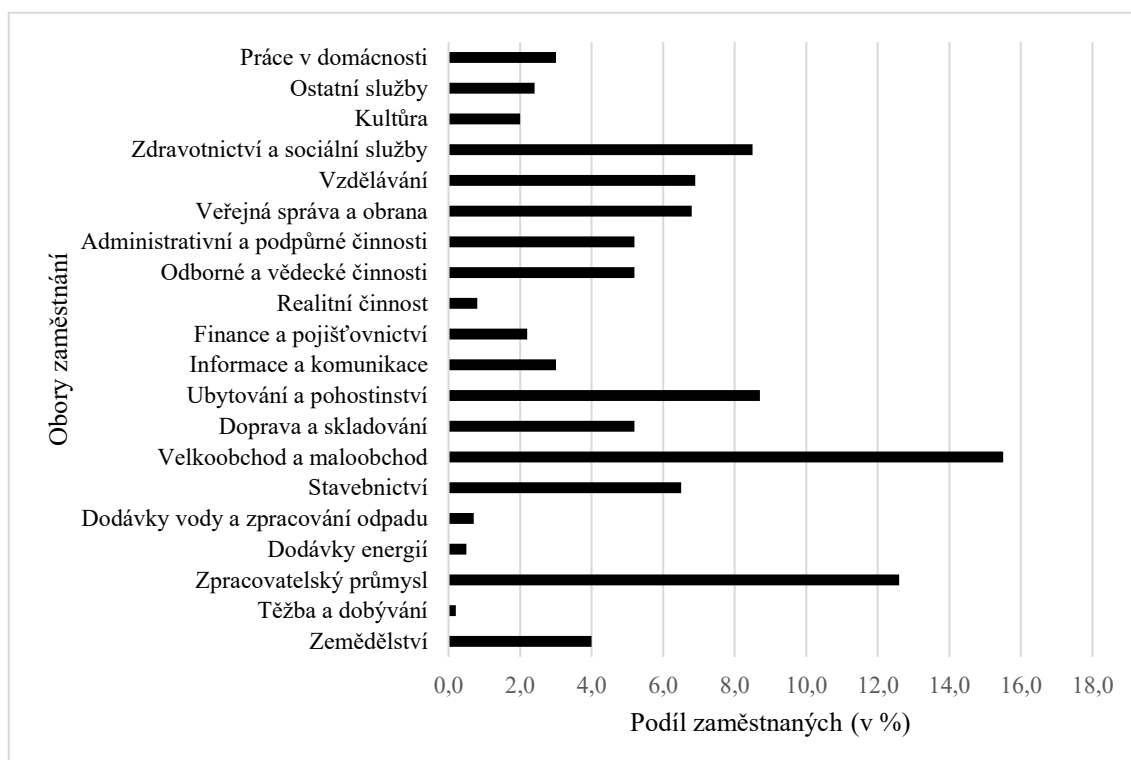


Zdroj: INE (2020), vlastní zpracování

Zaměstnanost v EU a eurozóně roste od roku 2013, kdy se trh práce vrátil k pozitivním trendům po velké finanční krizi. V posledním kvartálu roku 2018 dosáhla zaměstnanost v EU 73,5 %. Na následující roky předpovídá Evropská Komise (2019) další růst zaměstnanosti, avšak pomalejší než mezi lety 2017 a 2018, kdy se jednalo o jeden z nejrychlejších nárůstů. V roce 2020 má zaměstnanost dosáhnout 74,3 % a tak jen velmi těsně minout cíl stanovený ve strategii Evropa 2020 (75 % zaměstnaných v EU).

Aktivní složku lze rozdělit na zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnaní v roce 2019 nejčastěji pracovali v sektoru velkoobchodu a maloobchodu (15,5 %), zpracovatelském průmyslu (12,6 %), ubytování a pohostinství (8,7 %) a zdravotnictví a sociálních služeb (8,5 %). Naopak méně než 1 % lidí pracuje v sektoru dobývání a těžby, dodávky energií nebo dodávky vody a zpracování odpadu. Procentní podíly zaměstnaných v ostatních sektorech zobrazuje graf 4.9. Při porovnání HDP ve Španělsku v roce 2019 a podílů zaměstnanosti v jednotlivých sektorech lze usoudit, že právě v sektoru služeb, který vytváří více než polovinu HDP Španělska je zaměstnáno nejvíce zaměstnanců. Stejně tak je to i u druhého sektoru s největším podílem na HDP, tím je zpracovatelský průmysl, který je druhým největším zaměstnavatelem ve Španělsku.

**Graf 4.9 Podíl zaměstnaných dle sektoru práce v roce 2019 (v %)**

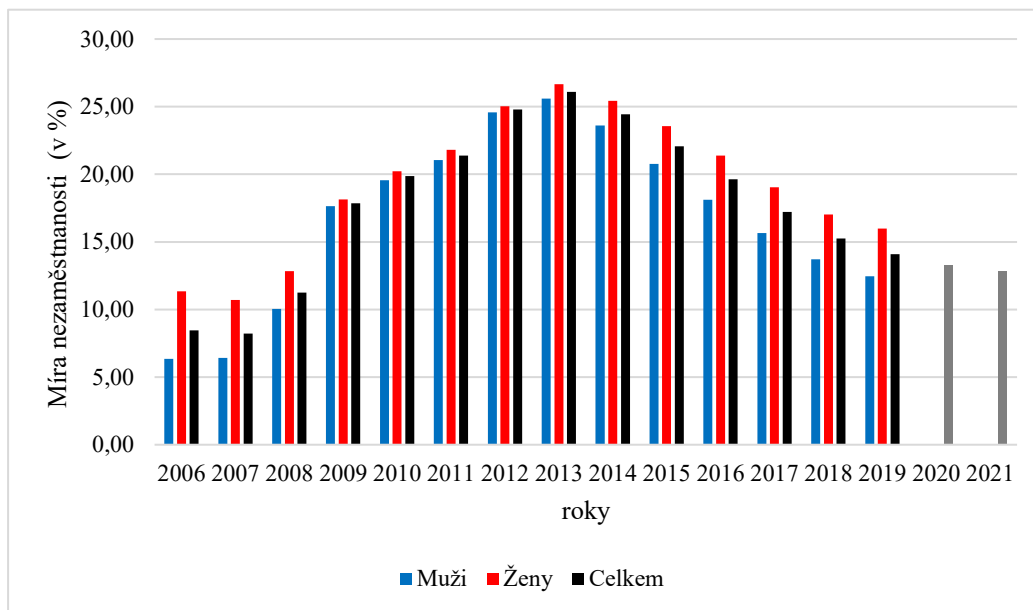


Zdroj: INE (2020), vlastní zpracování

Graf 4.10 zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti podle pohlaví v období let 2006-2019. Míra nezaměstnanosti od roku 2006 do roku 2013 každoročně rostla a v roce 2013 dosáhla svého dosavadního maxima, a tj. 26,67 % nezaměstnaných žen a 25,60 % nezaměstnaných mužů. Od roku 2013 nezaměstnanost klesá a situace na trhu práce se zlepšuje. Nezaměstnanost žen je v průběhu celého sledovaného období vyšší než nezaměstnanost mužů. Nejvyšší rozdíl mezi mírou nezaměstnaností podle pohlaví nastal v roce 2006, kdy nezaměstnanost žen byla na úrovni 11,34 % a nezaměstnanost mužů 6,35 %.

Evropská Komise (2020) hodnotí dosavadní vývoj na španělském trhu práce pozitivně, mezi lety 2013 a 2019 vzrostla zaměstnanost ve Španělsku o 14 %, což je výrazně nad průměrem eurozóny. Graf 4.10 zobrazuje také predikci míry nezaměstnanosti na rok 2020 a 2021, ve které Evropská Komise předpokládá další pokles míry nezaměstnanosti.

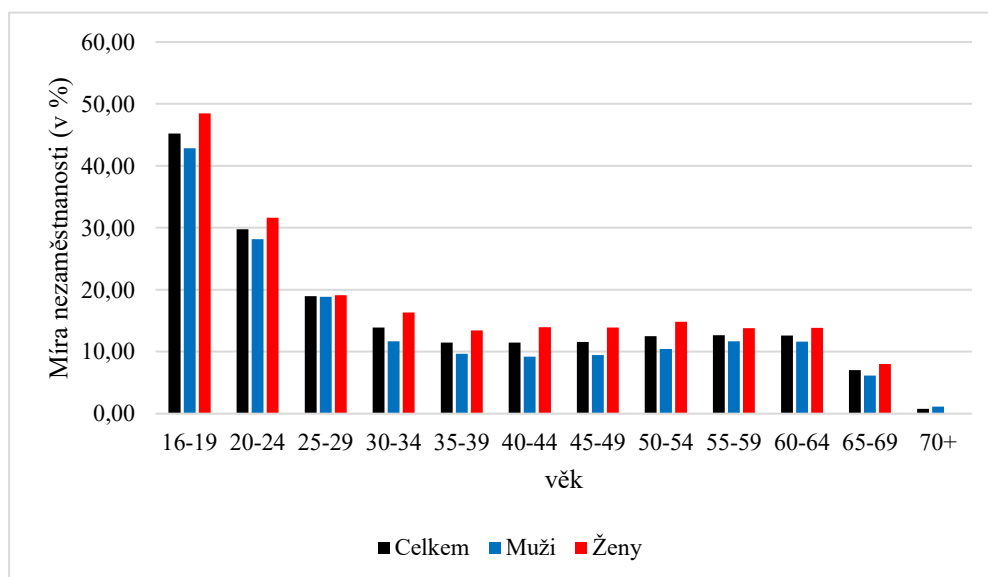
**Graf 4.10 Míra nezaměstnanosti v letech 2006-2019 (v %)**



Zdroj: INE (2020), vlastní zpracování

Úroveň míry nezaměstnanosti se velmi liší napříč věkovými skupinami. Nezaměstnaností jsou nejvíce zasaženi mladí lidé ve věku 16-19 let. Až 42,82 % mladých mužů v této věkové skupině nemá zaměstnání a u mladých žen je to až 48,47 %. Velkou skupinu nezaměstnaných pak tvoří také lidé ve věku 20-24 let (muži 28,18 % a ženy 31,65 %). Celková nezaměstnanost ve skupinách od 30 do 64 let je velmi podobná a pohybuje se přibližně na úrovni 10 %. Napříč věkovými skupinami jsou opět výrazně více nezaměstnaností postiženy ženy (graf 4.11)

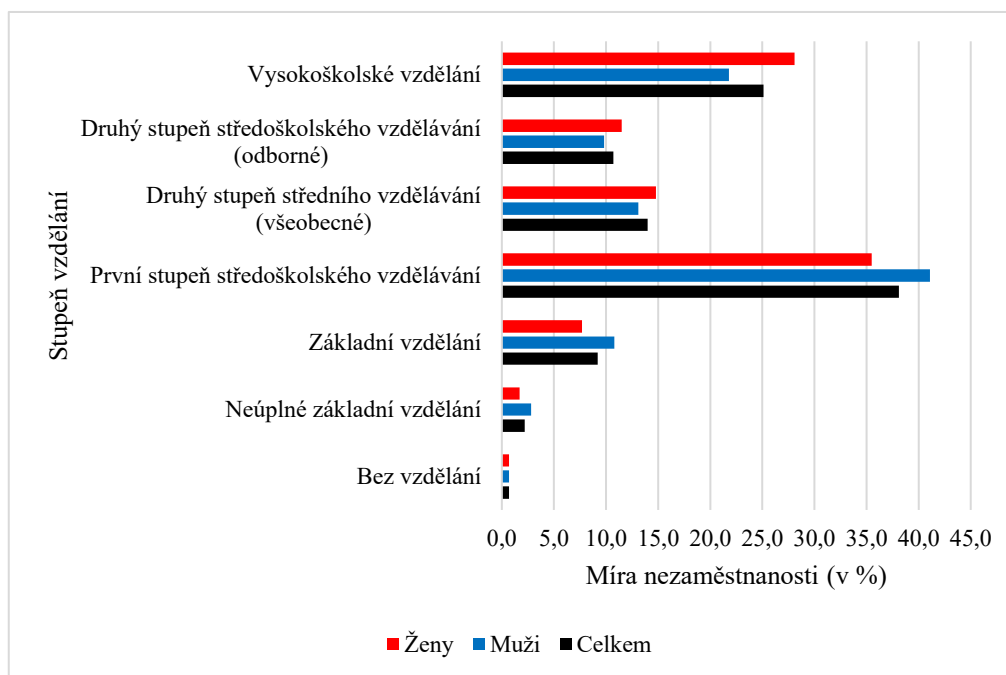
**Graf 4.11 Nezaměstnanost podle věkových skupin v roce 2019 (v %)**



Zdroj: INE (2020), vlastní zpracování

Z grafu 4.11 vyplývá, že nezaměstnaností nejvíce zasaženou skupinou jsou mladí lidé od 15 do 25 let. V tomto věku většina obyvatel studuje, vzdělává se a získává znalosti a dovednosti. Žáci a studenti nejsou započítáváni mezi ekonomicky aktivní populaci, jelikož nenabízejí svou práci na trhu práce, ale věnují se vzdělávání. Míru nezaměstnanosti podle stupně dokončeného vzdělání v roce 2019 zobrazuje graf 4.12. Dostupná data ukazují, že nejvíce nezaměstnaných je ve skupině s dokončeným prvním stupněm středoškolského vzdělávání. Muži s tímto vzděláním jsou nezaměstnaní až ze 41,1 %, ženy pak ze 35,5 %. Druhou skupinou s nejvyšší mírou nezaměstnanosti jsou vysokoškolsky vzdělaní lidé. V této skupině převažují nezaměstnané ženy (28,1 %), muži s vysokoškolským titulem nemají zaměstnání v 21,8 %. Více než 10% nezaměstnanost vykazují také skupiny s dokončeným druhým stupněm středoškolského vzdělání bez ohledu na odborné nebo všeobecné zaměření.

**Graf 4.12 Míra nezaměstnanosti dle stupně vzdělání v roce 2019 (v %)**

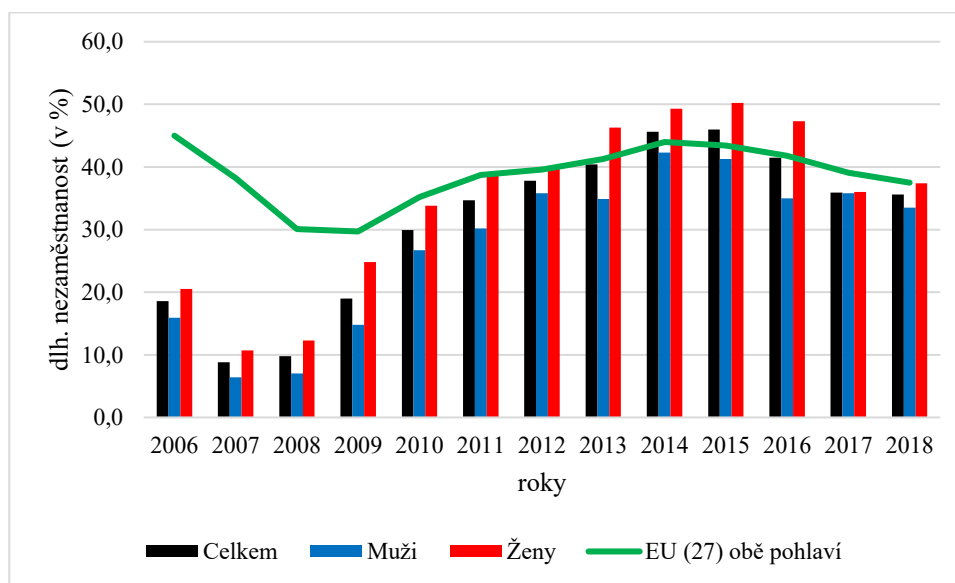


Zdroj: INE (2020), vlastní zpracování

Velmi závažným druhem nezaměstnanosti je dlouhodobá nezaměstnanost. Jedná se o nezaměstnanost s trváním delším než dvanáct měsíců. V tomto období by měl nezaměstnaný dle definice aktivně hledat zaměstnání a měl by být schopen do 14 dnů nastoupit do zaměstnání. Takto dlouhá doba bez zaměstnání sebou nese negativní důsledky, ať už finanční, ztrátu aktuálních znalostí a dovedností, návyky spojené s chozením do práce nebo chuť pracovat. Graf 4.13 zobrazuje vývoj procentního podílu

dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti podle pohlaví v období 2006-2018. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti od roku 2008 výrazně rostla, nejvyšší hodnoty dosáhla v roce 2015. V tomto roce bylo dlouhodobě nezaměstnaných až 46 % z celkového počtu nezaměstnaných. Mezi lety 2016 a 2018, však míra dlouhodobě nezaměstnaných klesá a situace se zlepšuje. V roce 2018 bylo z celkového počtu nezaměstnaných 35,6 % dlouhodobě nezaměstnáno. Při porovnání situace mezi muži a ženami byly za celé sledované období dlouhodobou nezaměstnaností více zasaženy ženy. V roce 2015, kdy data ukazují nejvyšší míru dlouhodobé nezaměstnanosti žen, se jednalo 50,2 % ze všech nezaměstnaných žen v tomto roce. Graf 4.13 poskytuje také srovnání s mírou dlouhodobé nezaměstnanosti v zemích EU (27). Dlouhodobá nezaměstnanost je problémem celé EU a podíl dlouhodobě nezaměstnaných ve Španělsku překročil průměr EU jen v letech 2014 a 2015. Průměr dlouhodobě nezaměstnaných v EU byl v roce 2018 37,5 % ze všech nezaměstnaných.

**Graf 4.13 Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti (v %)**



Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

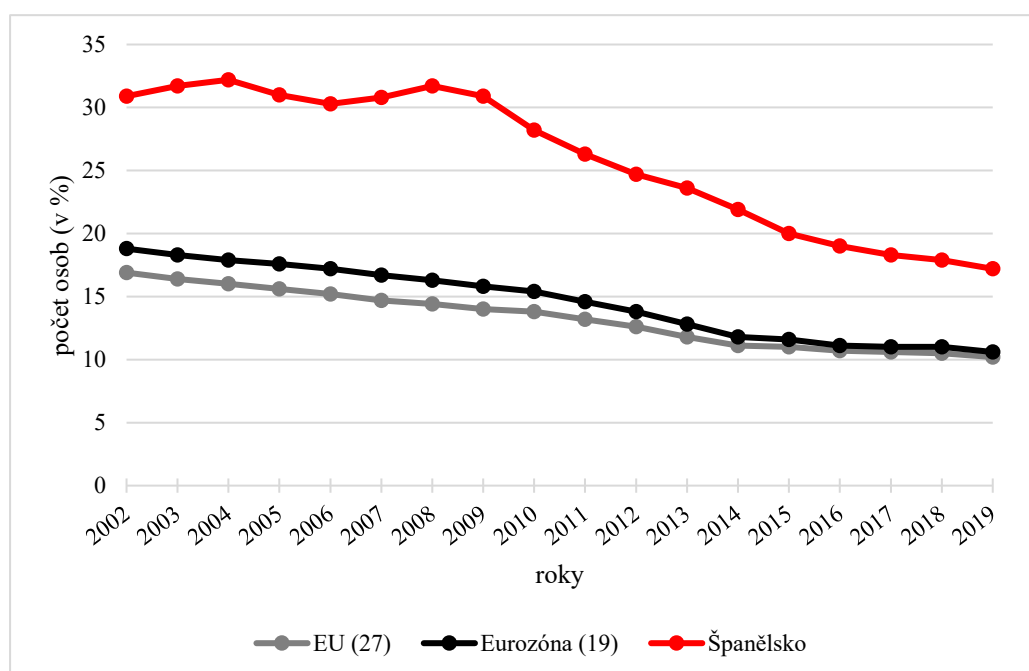
Evropská Komise (2019) hodnotí klesající míru dlouhodobé nezaměstnanosti pozitivně a očekává zlepšující se integraci nezaměstnaných na trzích práce v EU. Počty dlouhodobě nezaměstnaných klesají nebo jsou stabilní ve všech členských zemích, největší pokles, okolo 13 %, registrují v Řecku, Portugalsku a na Kypru. Nejméně se snížil počet dlouhodobě nezaměstnaných v České republice (jen 0,7 %).

Evropská Komise (2020) upozorňuje na vysokou míru předčasného ukončování školní docházky a opakování ročníků. Míra tohoto problému se liší mezi jednotlivými regiony a má za následek vysoký vstup nízko nebo úplně nekvalifikovaných osob na trh práce. Nedokončená školní docházka sebou může nést problémy při přechodu ze školy do práce, jelikož mnoho zaměstnavatelů požaduje určitý stupeň vzdělání a kvalifikovanou pracovní sílu. Španělskou ekonomicky aktivní populaci lze rozdělit na dvě hlavní skupiny, a to pracovníky a uchazeče o zaměstnání s nízkým dosaženým vzděláním a pracovníky s terciárním vzděláním. Španělský trh práce také strádá z důvodu nízké míry zápisu do vyššího sekundárního odborného vzdělávání a přípravy, nízké účasti osob s nízkou kvalifikací na vzdělávání dospělých a omezených digitálních dovednostech. Právě z důvodu malého podílu pracovníků a uchazečů se středním vzděláním obsazují pozice s těmito požadavky právě absolventi terciárních stupňů vzdělání.

Vývoj procentuálního podílu osob předčasně ukončujících školní docházku zobrazuje graf 4.14. Dostupná data ukazují, že míra předčasného ukončení školní docházky je výrazně vyšší ve Španělsku než v ostatních zemích eurozóny nebo EU.

Nejhorší situace byla ve Španělsku v roce 2008, kdy až 31,7 % lidí ukončilo školní docházku před řádným ukončením studia. Od toho roku vykazuje míra předčasného ukončení školní docházky klesající tendenci a situace se zlepšuje, jak ve Španělsku, tak v eurozóně a EU. Za sledované období (2002-2019) dosáhla v roce 2019 míra předčasného ukončení školní docházky nejnižší hodnoty a to 17,2 %. V eurozóně a EU byla situace dost podobná a vzdělávání ukončilo před řádným termínem 10,6 % osob.

**Graf 4.14 Míra předčasného ukončení školní docházky (v %)**

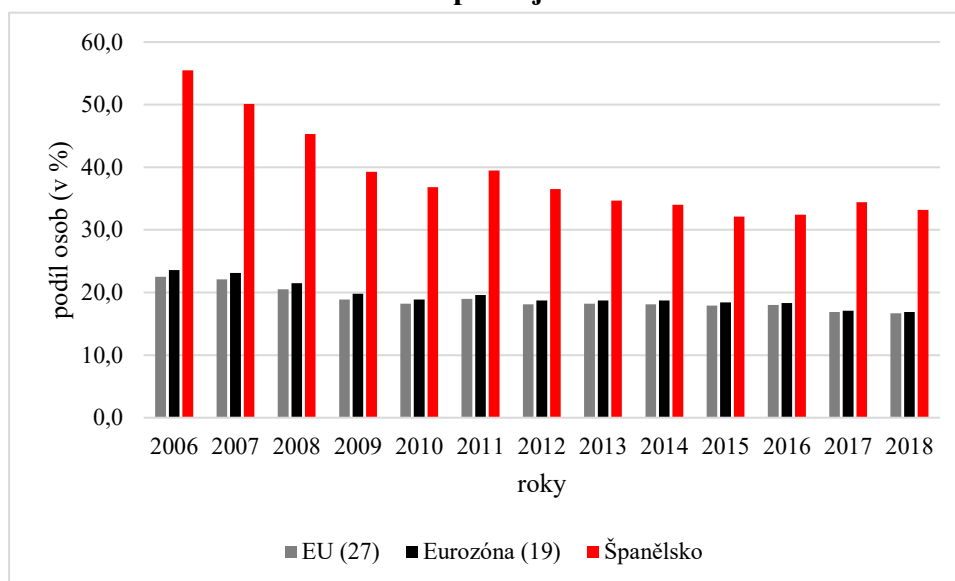


Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Španělskou populaci tvoří nejen velký podíl osob, které opustili vzdělávání předčasně, ale také vysoký podíl osob, kteří nejsou v zaměstnání, vzdělávání nebo odborné přípravě tzv. NEET (Not in Education, Employment or Training). Tento ukazatel je vyjádřen procentním podílem takto ekonomicky neaktivních osob na celkovém počtu mladých lidí v odpovídající věkové skupině podle pohlaví. Právě tito mladí lidé jsou ohroženi sociálním vyloučením. Španělsko má mezi zeměmi EU druhý nejvyšší podíl těchto osob. Nejvíce těchto osob žije v Itálii až 29,3 % žen a 27,5 % mužů ve věkové skupině 20-24 let. Ve Španělsku je to 23,3 % mužů a 20,7 % žen ve věkové skupině 20-24 let a 9,5 % mužů a 7,9 % žen ve věkové skupině 15-19 let. (OECD, 2020)

Španělský trh práce je velmi specifický množstvím zaměstnanců, kteří zde pracují na smlouvy na dobu určitou. Procentuální podíl těchto zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců zobrazuje graf 4.15. Za sledované období 2006-2018 vykazují dostupná data výrazně vyšší podíl pracovních poměrů na dobu určitou na trhu práce ve Španělsku, než je průměr EU i průměr eurozóny. Nejvíce osob pracovalo na dočasnou smlouvu ve Španělsku v roce 2006 a to až 55,5 %. V průběhu sledovaného období se procentní podíl úvazků na dobu určitou nesnížil pod 30 %. Nejméně dočasných smluv bylo uzavřeno v roce 2015 a to 32,1 %.

**Graf 4.15 Podíl zaměstnanců pracujících na smlouvu na dobu určitou (v %)**



Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Na rozsáhlé využívání dočasných smluv poukazuje také Evropská Komise (2020). Za hlavní dopady považuje růst nerovností na trhu práce, chudoby pracujících, vznik bariér pro rychlejší růst produktivity práce a také negativní dopady na tvorbu lidského kapitálu. Dočasné smlouvy využívané na španělském trhu práce jsou stále kratší a běžně se používají v odvětvích s malou sezónností.

Evropská Komise (2020) zmiňuje, že se španělská vláda snaží zlepšovat provádění politik na trhu práce, avšak jejich účinnost je velmi malá a segmentace na trhu práce dále přetrvává. Ve veřejném sektoru se využívání dočasných smluv v roce 2019 ještě zvýšilo, a to navzdory závazku španělské vlády jej snížit.

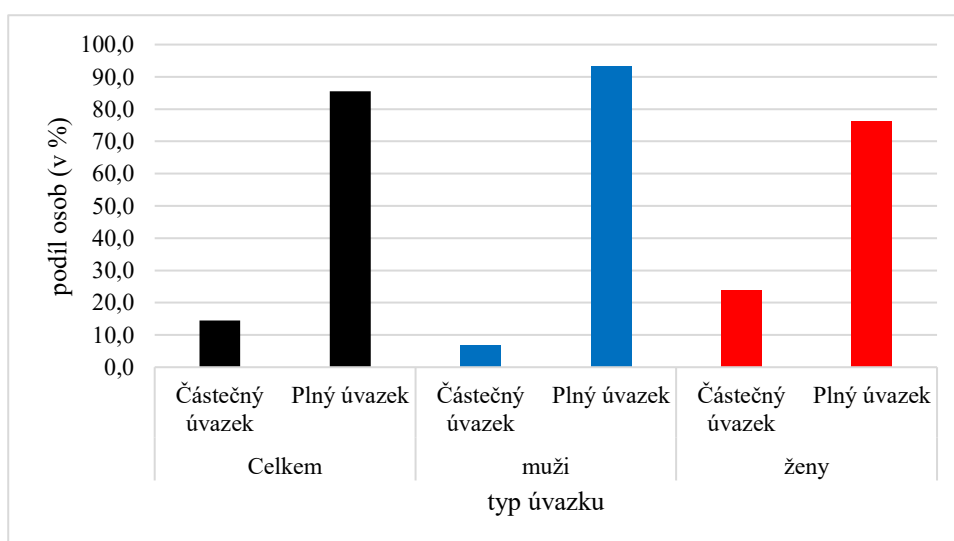
Velký podíl pracovních poměrů na dobu určitou není problémem jen ve Španělsku. Evropská Komise (2019) upozorňuje na velké rozdíly v počtech pracovních poměrů s dočasnými smlouvami mezi členskými zeměmi EU. Nejvyšší podíl takto zaměstnaných má Španělsko a vysoký podíl, avšak s klesající tendencí, zaměstnává také Polsko. Naopak Portugalsko, Spojené království, Rumunsko, Bulharsko a pobaltské státy zaměstnávají na dobu určitou pod 5 % své aktivní populace. Většina pracovníků pracujících na dočasnou smlouvu v EU je na tento typ smlouvy zaměstnána nedobrovolně. Za posledních 10 let představovalo více než 50 % takto zaměstnaných pracovníků. Podle Evropské Komise (2019) byli v pěti členských státech (Španělsko, Chorvatsko, Itálie, Kypr a Portugalsko) alespoň čtyři z pěti zaměstnanců s dočasnou smlouvou takto zaměstnání nedobrovolně.



Kotlíková a kol. (2013) řadí pracovní poměry na dobu určitou mezi významné formy flexibilního zaměstnávání. Jedná se o způsob zaměstnání, který umožňuje rychlé přizpůsobení množství pracovní síly aktuální ekonomické situaci. Často je tato forma zaměstnání volena pro sezónní pracovníky nebo pro zaměstnance zastupující kmenové pracovníky (po dobu nemocenské či mateřské dovolené). Zaměstnavatelé používají pracovní poměry na dobu určitou také jako prodlouženou zkušební dobu.

Mezi flexibilní formy zaměstnání řadí Kotlíková a kol. (2013) také práci na částečný úvazek. Takovýto pracovně právní vztah může být uzavřen na dobu určitou nebo neurčitou, jedná se o pracovní poměr na méně než 40 hodin týdně za odměnu odpovídající této zkrácené pracovní době. Na španělském trhu práce není tato forma flexibilního zaměstnání velmi rozšířena. V roce 2018 pracovalo na zkrácený úvazek pouze 14,5 % zaměstnanců. Práce na částečný úvazek je více rozšířena u ženu žen (23,9 %), které se snaží skloubit starost o děti a péči o domácnost s prací. Muži využívají částečných úvazků jen málo, v roce 2018 pouze 6,8 % mužů (graf 4.16). Poměr částečných úvazků se v poměru k celkové zaměstnanosti snižuje. Významná je však existence počtu pracovníků, kteří pracují na částečný úvazek nedobrovolně. V roce 2018 uvedla přibližně čtvrtina pracovníků, že by pracovali raději na plný úvazek. Vyšší pracovní úvazek by častěji chtěli muži (33,4 %) než ženy (22,1 %). Mezi členské země s nejvyšším výskytem nedobrovolné práce na částečný úvazek se řadí Bulharsko, Řecko, Španělsko, Itálie, Kypr a Rumunsko. (Eurostat, 2020)

**Graf 4.16 Rozdělení mužů a žen podle pracovních úvazků v roce 2018 (v %)**



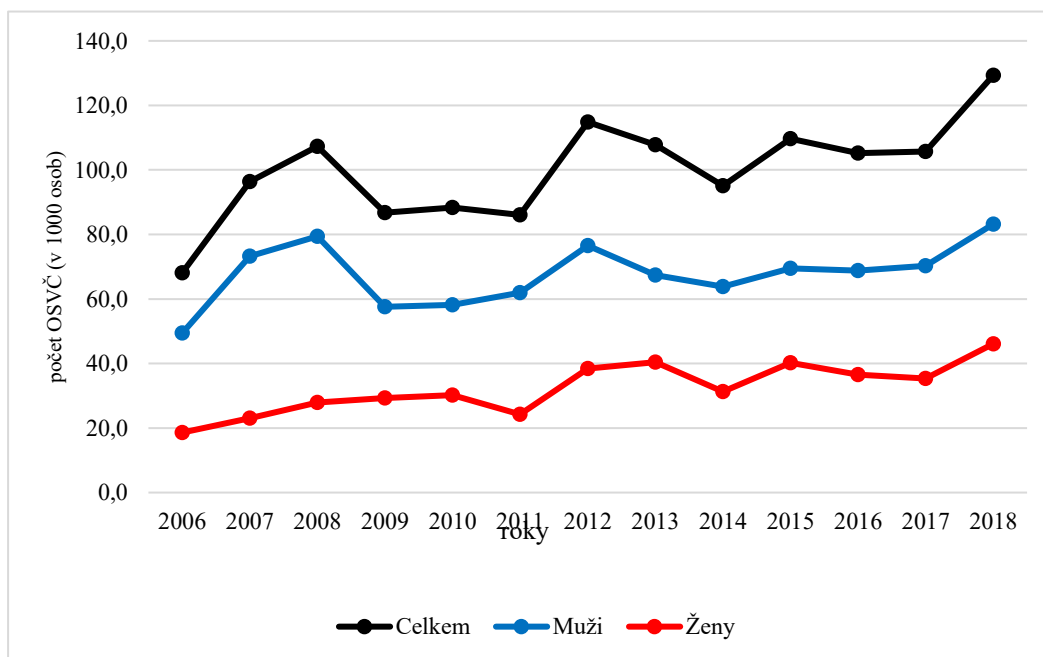
Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Mimo zaměstnance tvoří aktivní populaci také živnostníci, tzv. osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Jedná se o typ flexibilního zaměstnání, kdy osoba provozuje živnost sama nebo zaměstnává další osoby. Vývoj počtu OSVČ v tisících osob ve Španělsku v období let 2006-2018 je zobrazen v grafu 4.17. Na použitých datech lze vidět, že mezi lety 2008-2011 počet OSVČ ve Španělsku klesl. Důvodem může být světová finanční krize, která na malé živnostníky a podnikatele měla často likvidační účinek. Od roku 2011 však počet opět začal růst. Nejvyšší počet OSVČ zobrazují data v roce 2018, až 129 tisíc. Na grafu lze vidět rozdíl v počtu OSVČ mezi muži a ženami. Muži jsou výrazně častěji samo zaměstnanci a v roce 2018 bylo OSVČ mužů až o 37 tisíc více než OSVČ žen.

Jak bylo výše zmíněno, osoby samostatně výdělečně činné mohou být také zaměstnavateli. V roce 2018 byl podíl OSVČ zaměstnavatelů 28,23 % na celkovém počtu OSVČ.

V porovnání členských zemí EU shledává Evropská Komise (2019) OSVČ jako nejvíce ustupující typ zaměstnaneckého poměru. Téměř všechny členské země vykazují mezi lety 2018 a 2019 mírný pokles v počtu OSVČ. Ve Španělsku kles meziročně podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti o 0,4 % na 14,1 %.

**Graf 4.17 Vývoj počtu OSVČ ve Španělsku (v tis. osob)**



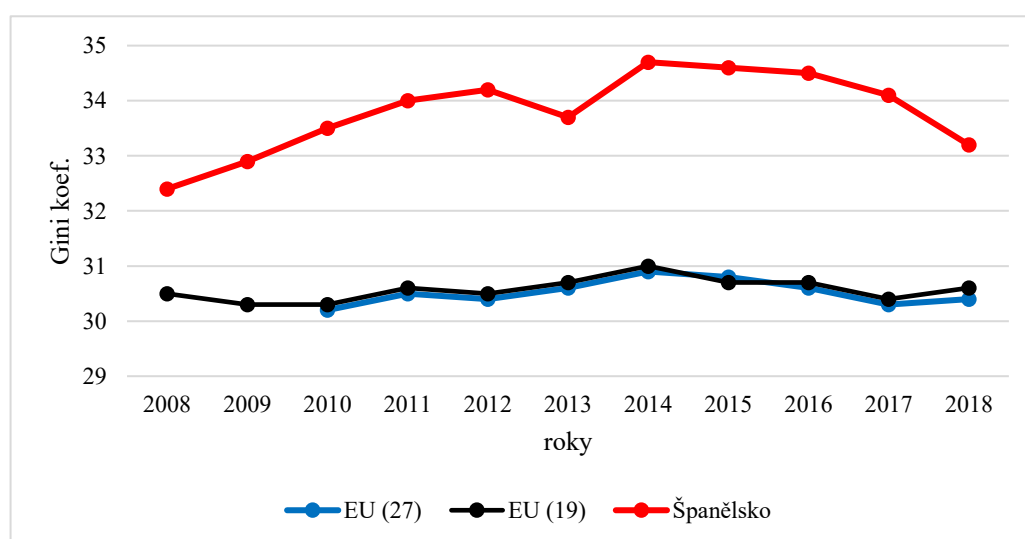
Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Jednou z charakteristik národního trhu práce je také míra rovnosti mezi jednotlivými subjekty. Členstvím v EU přijalo Španělsko za své také evropské právo, které nařizuje poskytovat rovné příležitosti na trhu práce, a tím podporovat začleňování a účast nedostatečně zastoupených skupin na trhu práce a ve společnosti. Rovné zacházení je podle práva EU považováno za základní právo. Tento cíl je podle Evropské Komise (2016) ekonomicky výhodný v souvislosti se stárnoucí pracovní silou, protože širší skupina pracovníků by pomohla lépe zajistit udržitelnost systémů sociální ochrany. Součástí evropského práva je také zákaz diskriminace na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Pro vyjádření míry rovnosti rozdělení důchodu ve společnosti se využívá Gini koeficient. Vývoj Gini koeficientu v letech 2008-2018 ve Španělsku, EU (27) a eurozóně (19) zobrazuje graf 4.18. Gini koeficient je vyjádřen v hodnotách 0-100, kdy 0 znamená absolutní rovnost a hodnota 100 absolutní nerovnost důchodů ve společnosti.

Na grafu 4.18 lze vidět, že hodnota Gini koeficientu se liší mezi Španělskem a průměrem EU a eurozóny. Zatímco hodnoty těchto dvou uskupení se pohybují po celé sledované období mezi 30-31 ve Španělsku hodnota Gini koeficientu mezi lety 2008 a 2012 rostla a rozdělení ve společnosti se tak zhoršovalo. V roce 2014 dosáhl Gini koeficient nejvyšší hodnoty a to 34,7. Od tohoto roku však hodnota klesá a rozdělení ve společnosti se zlepšuje. V roce 2018 byla hodnota ve Španělsku 33,2.

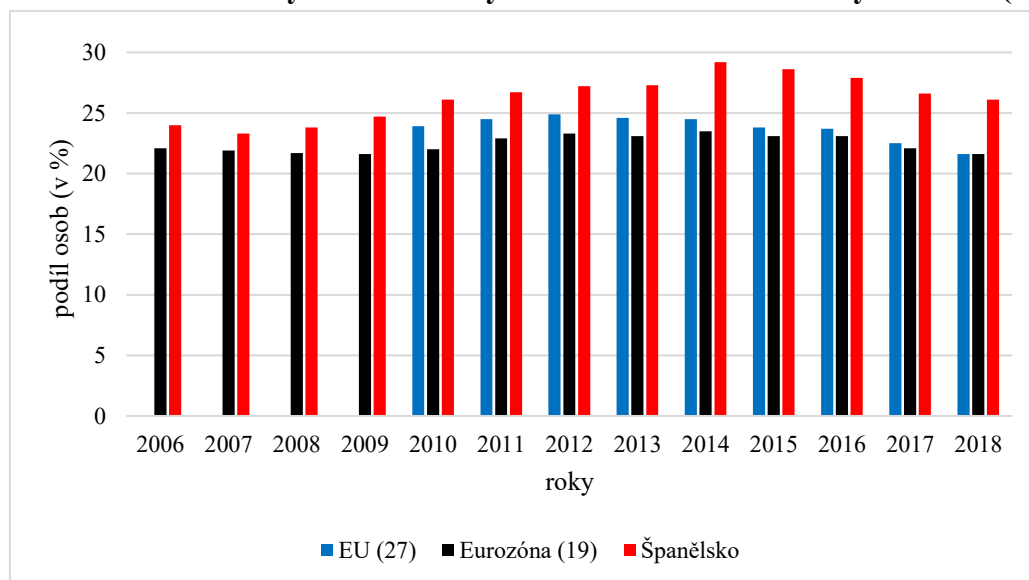
**Graf 4.18 Gini koeficient pro Španělsko, EU a eurozónu**



Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Pokud by byl Gini koeficient velmi blízko hodnotě 100, znamenalo by to, že veškerý důchod ve společnosti vlastní jen velmi malá skupina obyvatel. Zbytek obyvatelstva by tak byl chudý. Situaci s chudobou a sociálním vyloučením ve Španělsku, EU a eurozóně zobrazuje graf 4.19. Chudobou a sociálním vyloučením je ve Španělsku v roce 2018 ohroženo 26 % obyvatel. Situace však byla v předchozích letech horší, v roce 2014 dosáhl počet chudobou ohrožených obyvatel nejvyšší hodnoty, a to 29 %. Nejméně takto ohrožených obyvatel žilo ve Španělsku mezi lety 2006 a 2009, kdy se počet osob pohyboval pod hranicí 25 %. Po celé sledované období počty osob ohrožených chudobou byly ve Španělsku vyšší, než průměr EU nebo eurozóny. Průměr EU a eurozóny byl v roce 2018 totožný a to 22 %.

**Graf 4.19 Podíl obyvatel ohrožených chudobou a sociálním vyloučením (v %)**



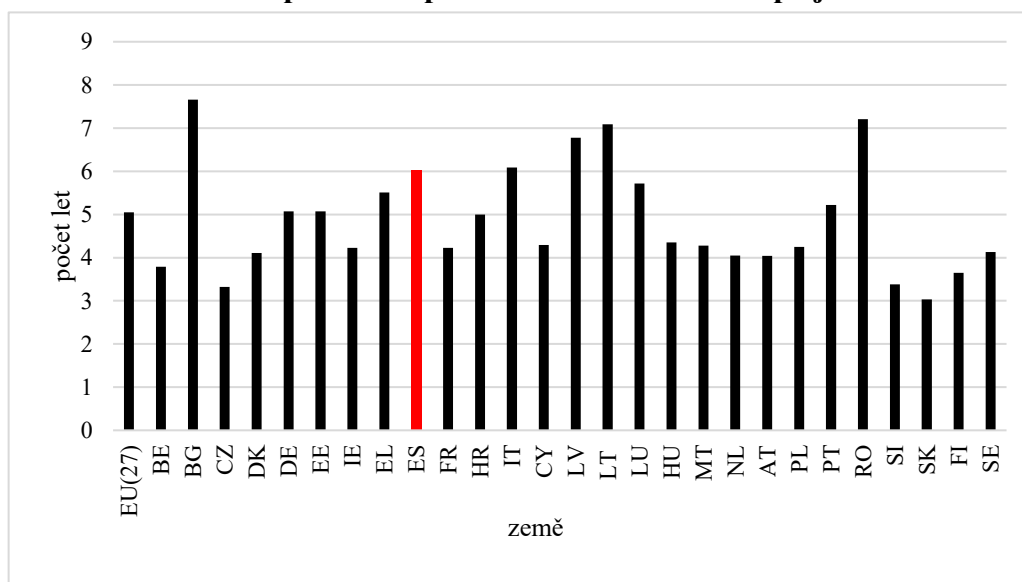
Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Evropská Komise (2019) uvádí, že počet lidí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením pomalu klesá pod úroveň před světovou finanční krizí. Mezi roky 2017 a 2018 kles počet chudobou a sociálním vyloučením ohrožených lidí o 4,2 milionů. Situace ohrožených lidí se zlepšuje v oblastech materiálních nedostatků a dostupnosti práce.

Dalším ukazatelem rozdělení příjmů ve společnosti je tzv. první a pátý kvintil rozdělení příjmů (nazývaný také jako poměr S80/S20). Jedná se o poměr celkového příjmu přijatého 20 % populace s nejvyšším příjmem (tj. 1. nebo nejvyšší kvintil) k příjmu 20 % populace s příjmem nejnižším (tj. 5. nebo dolní kvintil). Jinými slovy se jedná o roční příjem nejbohatších 20 % populace vyjádřený v počtu let, které musí nejchudší 20 % populace odpracovat, aby dosáhly stejný výsledek příjmu.

Graf 4.20 zobrazuje mezinárodní srovnání poměru prvního a pátého kvintilu rozdělení příjmů ve společnosti v členských zemích EU v roce 2018. Dostupná data ukazují, že průměr EU se pohybuje na úrovni 5 let, které reprezentují dobu vyrovnání poměru příjmů mezi 20 % nejbohatších a 20 % nejchudších obyvatel v EU. Více než polovina členských zemí se pohybuje pod průměrem a rozdíly v poměru rozdělení příjmu jsou tedy nižší. Nejlepší výsledky vykazuje ukazatel na Slovensku (3,03), v České republice (3,32) nebo ve Slovinsku (3,32). Tři členské země překročily hodnotu 7 a to značí velké rozdíly v rozdělení důchodu ve společnosti, jedná se Bulharsko (7,66), Rumunsko (7,21) a Lotyšsko (7,09). Španělská společnost má podle dostupných dat také problémy s rozdělením příjmů ve společnosti, v roce 2018 by nejchudších 20 % obyvatelstva muselo pracovat až 6 let, aby dosáhli příjmů 20 % nejbohatších obyvatel.

**Graf 4.20 Poměr prvního a pátého kvintilu rozdělení příjmů v roce 2018**



Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Ze všech dostupných ukazatelů vyplývá, že země, které přidělují vyšší podíl HDP na sociální výdaje, mají lepší výsledky v boji s chudobou. Podle Evropské Komise (2019) však existují výjimky a země jako jsou Itálie nebo Řecko mají i přes vysoký podíl sociálních výdajů na HDP závažný problém s materiálovými nedostatky, stejně jako Lotyšsko nebo Rumunsko, které na sociální výdaje vynakládají mnohem méně. Vyplácení sociálních dávek prokazatelně snižuje výskyt a hloubku chudoby a snižují podíl populace s příjmy pod hranici chudoby až o jednu třetinu. Nejprokazatelnější dopad na snížení míry chudoby mají rodinné přídavky, nemocenské dávky a dávky v invaliditě. Naopak pouze dočasný účinek mají dávky nezaměstnanosti, které dočasně zmírňují účinek

vyšší nezaměstnanosti. Všechny druhy vyplácených sociálních dávek však snižují rozdíl mezi příjmy chudých a prahem chudoby.

#### 4.3 Politika zaměstnanosti

Evropské právo v souvislosti s politikou zaměstnanosti stanovuje členským státům EU zásady, cíle a činnosti. Mezi hlavní se řadí podpora vysoké míry zaměstnanosti pomocí koordinovaných strategií se zaměřením na vytváření kvalifikované, odborně připravené a přizpůsobivé pracovní síly, která bude schopna flexibilně reagovat na hospodářské změny. Cíl zvyšování míry zaměstnanosti je ukotven také mezi cíli strategie Evropa 2020 a také je jedním z makroekonomických cílů v oblasti růstu a stability.

Prostřednictvím Smlouvy o fungování Evropské unie zajišťuje EU ve věcech zaměstnanosti a sociálních věcí stejné podmínky a minimální standardy ve všech členských státech, a to v těchto oblastech:

- bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- rovné příležitosti pro muže a ženy,
- ochrana proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy, vyznání, věku, zdravotního postižení a sexuální orientace,
- pracovní podmínky (práce na částečný úvazek, smlouvy na dobu určitou, pracovní doba, zaměstnávání mladých lidí atd.),
- podpora a veřejné služby zaměstnanosti.

Další právní předpisy podporují základní svobody v rámci jednotného trhu:

- volný pohyb pracovníků (rovné zacházení a přístup k sociálním dávkám),
- vysílání pracovníků (doba výkonu zaměstnání, plat, dotčená odvětví).

(Evropský parlament, 2019)

Za regulaci, koordinaci a kontrolu politiky zaměstnanosti je však zodpovědný sám stát. Jednotlivé země jsou zodpovědné za rozvoj aktivní politiky trhu práce na svém území.

## **Legislativní úprava španělského trhu práce**

Strategie politiky zaměstnanosti jsou zaměřené především na pomoc ohroženým skupinám. Naopak legislativní úprava trhu práce může vytvářet bariéry při vzniku a zániku pracovních poměrů a často z trhu práce vyřazuje právě tyto ohrožené osoby. Španělský trh práce je upraven Zákoníkem práce a sociálního zabezpečení, který prošel aktualizací v únoru 2020.

Vznik pracovního poměru na španělském trhu práce je podmíněn uzavřením pracovní smlouvy, která může mít písemnou nebo ústní formu. Código Laboral y de la Seguridad Social (2020) však u některých pracovních smluv vyžaduje jejich písemnou formu. Jedná se například o smlouvu na dobu určitou, pokud je její doba trvání delší než čtyři týdny. V případě uzavření této smlouvy pouze v ústní podobě se prodlužuje její platnost na neurčito. Pracovní vztah je uzavřen s účelem najímání práce za předem smlouvenou mzdu. Pracovní smlouva musí včetně klasických náležitostí obsahovat také smlouvenou délku zkušební doby, pokud není předem určena v kolektivních smlouvách. Maximální délka zkušební doby je šest měsíců pro zaměstnance s dokončeným terciálním vzděláním a maximálně dvouměsíční pro ostatních zaměstnance. V praxi zkušební doba souvisí především s pracovní pozicí, při najímání pracovníka na vedoucí pozici činí zkušební doba šest měsíců. Ve firmách zaměstnávajících méně, než dvacet pět zaměstnanců činí zkušební doba tři měsíce pro ostatní zaměstnance.

Jak již bylo výše zmíněno, španělský trh práce zaměstnává velký podíl pracovníků na smlouvy na dobu určitou. Důvodem může být úprava Código Laboral y de la Seguridad Social (2020), který určuje podmínky pro uzavření smlouvy na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu neurčitou je určen pro zaměstnance, který je u daného zaměstnavatele zaměstnán alespoň 24 měsíců v období 30 předcházejících měsíců, a za tuto dobu s tímto zaměstnavatelem podepsal 2 smlouvy na dobu určitou. Smlouva na dobu určitou by měla být uzavírána pouze v těchto případech. Jedná-li se o smlouvu o dílo (maximální délka 3 roky, s možností prodloužení o 12 měsíce, pokud to kolektivní smlouva povoluje, po uplynutí této doby přechází zaměstnanec do pracovního poměru na dobu neurčitou), při specifických potřebách trhu práce (maximální délka 6 měsíců s možností prodloužení o 12 měsíců dle kolektivní smlouvy), pokud se jedná o dočasnou náhradu zaměstnance.

Pro skončení pracovního poměru nabízí zákoník práce výpověď, okamžité zrušení nebo hromadné propuštění. Přirozeně končí pracovní poměr uplynutím lhůty stanovené

pro dokončení díla, smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele, dále také neschopností zaměstnance vykonávat danou práci nebo odchodem zaměstnance do důchodu. V případě smluv sjednaných na dobu určitou, které nepřekročily zákonem stanovenou maximální lhůtu a nebyly řádně vypovězeny, se jejich doba platnosti automaticky prodlužuje. Výpovědní lhůta je většinou sjednána v kolektivních smlouvách. Código Laboral y de la Seguridad Social (2020) určuje 15denní výpovědní lhůtu.

Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele může vzniknout pouze na základě vážného neplnění pracovních povinností nebo hrubého porušení pracovní kázně ze strany zaměstnance. Zaměstnanec může proti výpovědi ze strany zaměstnavatele podat stížnost k soudu. V případě rozhodnutí soudu ve prospěch zaměstnance (neopodstatněná výpověď) musí zaměstnavatel znovu přijmout zaměstnance do pracovního poměru a uhradit mu ušlou mzdu, za dobu přerušení zaměstnání. Jedná-li se o ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z objektivních důvodů, vymezených zákoníkem práce, náleží zaměstnanci odstupné ve výši 20denních mezd za každý odpracovaný rok (maximálně však ve výši 12měsíčních platů). Zaměstnanec má také nárok na 6 hodin volna každý týden, za účelem hledání nového zaměstnání, aniž by toto volno ovlivnilo jeho příjem. (Código Laboral y de la Seguridad Social, 2020)

Zaměstnanec může ukončit pracovní poměr jak písemně, tak ústně a nemusí pro něj uvádět žádný důvod. Pokud však zaměstnanec neudá důvod ukončení pracovního poměru, může se podle Código Laboral y de la Seguridad Social (2020) jednat o opouštění pracovního místa a pracovní poměr je v tomto případě ukončen okamžitě. Druhou možností je ukončení pracovního poměru bez udání důvodu. Zákoníkem dané důvody pro ukončení pracovního poměru jsou: změna pracovních podmínek, která způsobila poškození důstojnosti pracovníka, zpoždění výplaty mzdy a další hrubé porušení pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele. Při hrubém porušení pracovních podmínek může zaměstnanec podat stížnost k soudu a při uznání chyby zaměstnavatele má nárok na odstupné.

Další možností ukončení pracovního poměru, je hromadné propouštění. O hromadném propouštění se jedná v případě, že zaměstnavatel propustí během 90 dnů:

- 10 zaměstnanců, z celkového počtu méně než 100 zaměstnanců,
- 10 % zaměstnanců, z celkového počtu 100-300 zaměstnanců,
- 30 zaměstnanců, z celkového počtu více než 300 zaměstnanců.



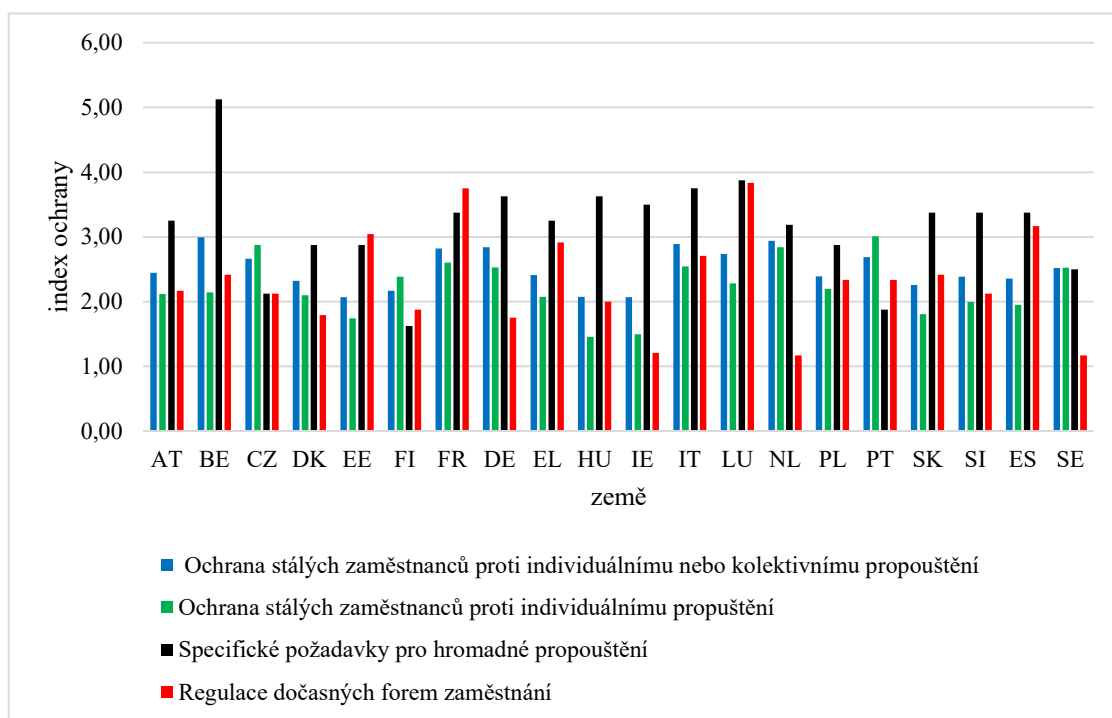
K hromadnému propouštění může dle zákoníku práce dojít, pokud firma generuje ztrátu 3 po sobě jdoucí trimestry. Dalšími důvody jsou změny výrobních přístrojů, organizační změny pracovních metod nebo organizace výroby. Důvodem může být také změna poptávky způsobující změnu produkce firmy. Hromadné propouštění a jeho důvody, by měly být konzultovány s odborovou organizací, za účelem snížení množství propuštěných zaměstnanců, ve lhůtě 30 dní. (Código Laboral y de la Seguridad Social, 2020)

Při skončení pracovního poměru neoprávněně vzniká zaměstnanci nárok na odstupné. Zákoník práce určuje odstupné ve výši 33denních mezd za každý odpracovaný rok, v maximální výši 24měsíčních platů. Do roku 2012, kdy proběhla reforma španělského trhu práce, měli zaměstnanci v tomto případě ukončení pracovního poměru nárok na odstupné ve výši 45denních mezd za každý odpracovaný rok, maximálně však do výše 42měsíčních platů. (Código Laboral y de la Seguridad Social, 2020)

Código Laboral y de la Seguridad Social (2020) nenabízí žádné další formy uzavření pracovního poměru než prostřednictvím pracovní smlouvy, která může být různě modifikována. Jedním z příkladů může být pracovní smlouva o studentské stáži. Každá modifikace však musí respektovat zákoník práce upravující náležitosti a obsah pracovní smlouvy.

OECD vydává indikátor ochrany zaměstnanosti, pomocí kterého jsou měřeny postupy a náklady spojené jak s propouštěním jednotlivců nebo skupin zaměstnanců, tak s přijímáním pracovníků bez ohledu na typ pracovní smlouvy. Základ ukazatelů je postaven na vlastním čtení zákonů, dohod, kolektivních smluv a doporučení odborníků z dané země. OECD (2019) upozorňuje, že ochrana zaměstnanosti se týká pouze jedné dimenze komplexního souboru faktů, které ovlivňují flexibilitu na trhu práce. Indikátor ochrany zaměstnanosti je měřen na škále od 1 (nejméně restriktivní opatření) do 6 (nejvíce restriktivní opatření). Graf 4. 23 zobrazuje mezinárodní srovnání indikátoru ochrany zaměstnanosti v roce 2013 v zemích OECD, které jsou zároveň členskými státy Evropské Unie.

**Graf 4.23 Indikátor ochrany zaměstnanosti v roce 2013**



Zdroj: OECD (2013), vlastní zpracování

Sledovaná data OECD zobrazují velmi vysokou ochranu zaměstnanců v oblasti hromadných propouštění v Belgii, zde indikátor ochrany dosáhl v roce 2013 hodnoty 5,13 z maximální hodnoty 6. Poloviční hodnotu indikátoru překročily v této oblasti také v Rakousku (3,25), Francii (3,75), Německu (3,63), Řecku (3,25), Maďarsku (3,63), Irsku (3,50), Itálii (3,75), Lucembursku (3,83), Nizozemí (3,19), Slovensku (3,38), Slovinsku (3,38) a Španělsku (3,38). Dále poloviční hodnota indikátoru byla překročena v oblasti regulace dočasných forem zaměstnání. Nejvyšší regulace v roce 2013 byla na trhu práce Francie, Lucemburska a Španělska. V oblasti ochrany stálých zaměstnanců proti individuálnímu nebo kolektivnímu propouštění jsou nejvíce regulovány trhy práce v Belgii, České republice, Francii, Německu, Itálii, Lucembursku, Nizozemí a Portugalsku. Ze sledovaných dat z roku 2013 se dá usoudit, že Španělský trh práce netrpí zvláštním stupněm ochrany ve srovnání s vybranými zeměmi OECD.

### **Reformy španělského trhu práce**

Španělský trh práce má dlouhodobé problémy s vysokou nezaměstnaností, která vykazuje extrémní kolísavost ve srovnání s ostatními zeměmi EU. Významným problémem je nezaměstnanost mladých, kteří často skončí své studium před řádným termínem ukončení, a vznikají tak další bariéry vstupu na trh práce. Dulado (2012) připisuje určitou odpovědnost za tyto problémy institucionálním faktorům španělského

trhu práce. Jedná se o vysoce segmentovaný trh práce charakterizovaný nadměrnou fluktuací pracovníků. Tyto pohyby na trhu práce jsou důsledkem vysokého podílu zaměstnanců pracujících na smlouvu na dobu určitou (v roce 2018 až 33 %), a na druhé straně, nepružného systému kolektivního vyjednávání, který zabraňuje využití vnitřní flexibility jako prostředku pro přizpůsobení šokům.

Španělská vláda již na začátku 80. let reagovala na propuknutí nezaměstnanosti zavedením velké mezery v legislativě ochrany zaměstnanců mezi permanentní a dočasnými pracovníky, tzv. dvouúrovňová reforma trhu práce. Politicko-ekonomická omezení při přechodu z diktatury na demokracii znamenala, že flexibilita mohla být zavedena pouze pro nové účastníky trhu práce. Toho bylo dosaženo rozšířením používání dočasných smluv s velmi nízkými náklady na propuštění, aby se najali zaměstnanci provádějící pravidelné činnosti, nikoli pouze sezónní nebo jako zástup. V důsledku této reformy se dočasná míra zaměstnanosti zvýšila z asi 12 % (1984) na 33 % na začátku 90. let. Později se na španělském trhu práce rozšířil model insider-outsider, a to z důvodu zavedení zákona o volbách zástupců do odborových organizací. Zaměstnanci firem s méně než šesti zaměstnanci a dočasní zaměstnanci se nemohli účastnit voleb zástupců do odborových organizací na úrovni podniku. Tento zákon však vyloučil téměř 30 % potencionálních voličů. Zvýhodnění byli tedy stálí zaměstnanci, za kterými stojí odbory, a usilují o zvýšení jejich mezd. Pokud firmy přistoupí na požadavky zvýšení mezd pod vytvářeným tlakem odborů, budou nuceni propustit dočasné pracovníky s nízkými náklady na propuštění než vysoce chráněné stálé pracovníky. (Dulado, 2012)

Od roku 1984 do roku 2012 došlo k sedmi důležitým reformám trhu práce a mnoha právním změnám, pomocí kterých se španělská vláda snažila korigovat trh práce. Hlavním cílem bylo snížit mezeru ochrany zaměstnaných, a to omezením využívání dočasných smluv nebo snížením odstupného za trvalé smlouvy, a tak zvýšit flexibilitu na trhu práce. (Dulado, 2012)

Nová španělská vláda zvolená v listopadu 2011 později v roce 2011 oznámila, že předchozí reformy považují za nedostatečné, a poskytla krátkou dobu sdružení zaměstnavatelů a hlavní odborům, aby se vytvořily dohodu a další návrhy pro reformu. Koncem ledna 2012 pak tato nová vláda předložila dvoustranný pakt o zmírnění mezd a využití předčasného odchodu do důchodu jako hlavního nástroje přizpůsobení zaměstnanosti. Tento pakt však neobsahoval žádné významné dohody o omezení segmentace trhu práce ani o usnadnění vnitřní flexibility pro podniky. Vláda nakonec

shledala tento pakt jako nevyhovující, a ještě v roce 2012 oznámila reformu novou. Cílem reformy 2012 je zvýšení celkové vnější flexibility, zahrnující usnadnění propouštění pracovníků s trvalými smlouvami s vírou, že tato hrozba zvýší vnitřní flexibilitu (např.: úpravu mezd a pracovní doby). Reforma však ovlivnila i další oblasti španělského trhu práce. Změněny byly podmínky pro výplatu odškodného a důvody pro spravedlivé propuštění z ekonomických důvodů, a také výše odstupného za nespravedlivé propuštění (mzda za 33 dní za každý odpracovaný rok, maximálně však mzda za 24 měsíců). (Dulado, 2012)

Reforma upravovala také kolektivní vyjednávání. Dohody na úrovni firmy jsou prioritou před dohodami v rámci celého odvětví. Zaměstnavatelé mohou z důvodů souvisejících s konkurencí nebo produktivitou jednostranně měnit pracovní podmínky včetně mezd, pokud jsou nad úrovní kolektivní smlouvy v odvětví. Firmy mohou také odstoupit z kolektivních vyjednávání z důvodu klesajících příjmů (při srovnání se stejným čtvrtletím v minulém roce). V případě vypršení dohody kolektivního vyjednávání je maximální oba trvání pracovních podmínek stanovena na jeden rok. (Dulado, 2012)

Dulado (2012) zmiňuje tři základní nedostatky reformy španělského trhu práce 2012. Prvním, klíčovým problémem, který reforma neřeší, je potlačení dualismu. Řešením, podle autora, mohlo být zavedení jediné smlouvy na dobu neurčitou současně se zrušením dočasných smluv a ponecháním pouze smluv pro zástup v zaměstnání při mateřské nebo pracovní neschopnosti. Druhým nedostatkem je málo změn v pojištění pro případ nezaměstnanosti a velmi omezená povaha změn v aktivních politikách zaměstnanosti trhu práce. Reforma se zabývala jen zvýšením dotací na vytváření pracovních míst, dále oznamovala budoucí opatření na podporu vzdělávání zaměstnanců, ale nijak nebyly změněny vzdělávací programy pro nezaměstnané a není požadováno přísné hodnocení účinnosti programů aktivní politiky zaměstnanosti. Posledním významným problémem je, že se reforma nezajímá o možnost zachování celkové úrovně sociální ochrany pracovníků pomocí snížení odstupného, ale na druhé straně vyplácení velkorysejších, ale kratších dávek v nezaměstnanosti. Tímto přístupem by podle Dulado (2012) byla poskytnuta vyrovnávací zásoba proti špatným stavům, a zároveň by se trh práce mohl vyhnout problémům s morálním hazardem spojeným s dlouhodobým trváním pobírání dávek v nezaměstnanosti.

V mezinárodním srovnání se Španělsko pohybuje mezi zeměmi s přísnější ochranou zaměstnanců a méně velkorysým systémem sociálních dávek. Jiné ekonomiky, jako například Rakousko nebo Dánsko, tzv. propagátoři flexsecurity, zvolili opačnou cestu. Dostupná data jsou důkazem skutečnosti, že tato skupina ekonomik zažívá dlouhodobě nižší míru nezaměstnanosti, a tak lze hodnotit, že jejich kombinace předpisů trhu práce je mnohem úspěšnější. (Dulado, 2012)

Hodnocení reformy španělského trhu práce 2012 publikovala OECD (2013), která tuto reformu hodnotí, jako významný krok správným směrem. Po uskutečnění reformy vykazuje španělský trh práce určité známky zvýšené dynamiky, a to podle OECD (2013) mělo vést ke snížení dualismu a rychlejšímu růstu produktivity ve střednědobém horizontu. Reforma byla zaměřena především na kolektivní vyjednávání a propouštěcí předpisy. Analýza provedena OECD (2013) potvrzuje, že vliv reformy na vnitřní flexibilitu a kolektivní vyjednávání hrály při poklesu jednotkové práce v roce 2012 důležitou roli. Španělská ekonomika také dosáhla zlepšení mechanismu přizpůsobování mezd. Další účinky reformy prokázala analýza v oblasti náborů zaměstnanců, zejména na smlouvy na dobu neurčitou, u kterých s největší pravděpodobností dojde k uvolnění předpisů o propouštění. Trh práce také vykazuje náznaky poklesu segmentace a zvýšil se podíl stálých zaměstnanců, kterým byla nabídnuta smlouva na dobu neurčitou po vypršení jejich dočasné smlouvy. OECD (2013) zaznamenala také nárůst zaměstnanosti, zejména u malých a středních zaměstnavatelů.

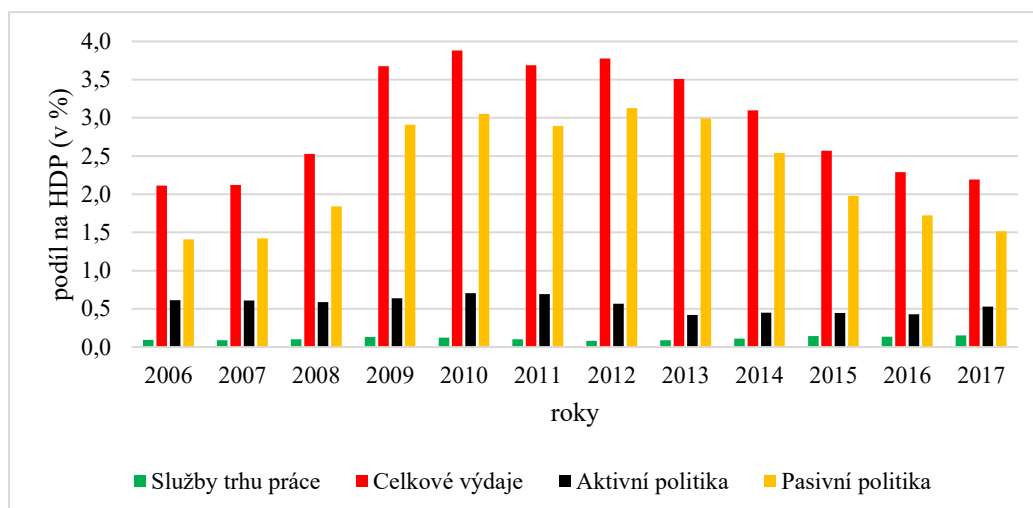
V roce 2013 vznikl návrh na reformu vzdělávacího systému ve Španělsku, která měla zlepšit kvalitu vzdělávání, navrhovala větší flexibilitu při přechodu na trh práce a také usnadnit přechod do programů vyššího sekundárního odborného vzdělávání. Školy měly projít sjednocením pro dosažení autonomie škol a jejich vedoucích pracovníků, a také posílení externího hodnocení studentů. Tato rozsáhlá reforma byla implementována v roce 2014. Jedním z hlavních cílů reformy bylo definovat základní společné vzdělání v celé zemi, přičemž bylo třeba zohlednit zvláštní požadavek regionálních vlád. Cílem bylo spolu s hodnocením celého územního státu řešit velké regionální rozdíly. Dalším cílem bylo zavedení nového diplomu o základním odborném vzdělávání a přípravě, který trvá dva roky pro studenty od 15 od 17 let, končí profesním osvědčením a umožňuje přístup k odbornému vzdělávání na střední úrovni. Studenti po implementaci reformy také mohou složit závěrečné zkoušky, aby získali jeden ze dvou diplomů v povinném sekundárním vzdělávání. Jedním z cílů bylo také zavedení externího

hodnocení na konci každé fáze vzdělávání. V rámci této reformy si studenti v posledním roce nižšího sekundárního vzdělávání mohou vybrat buď obecné akademické kurzy nebo více odborně zaměřené kurzy, které kombinují akademiky se specifickým vzděláváním v jednom nebo více profesních profilech. Na konci roku mohou studenti absolvovat akademickou nebo odbornou zkoušku, což vede k získání diplomu, který jim umožní přístup k maturitě nebo odbornému vzdělávání a přípravě. (OECD, 2014)

### **Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Španělsku**

Vývoj celkového objemu výdajů na politiku zaměstnanosti ve Španělsku vyjádřeného v % HDP mezi lety 2006-2017 zobrazuje graf 4. 21. Ze sledovaných dat vyplývá, že Španělská vláda investovala nejvíce do politiky zaměstnanosti v letech 2009-2014, kdy výdaje přesahovaly 3 % HDP ročně. V roce 2015 však výdaje klesly na 2,5 % HDP a snižovaly se i v dalších letech. Většinou část výdajů politiky zaměstnanosti tvoří výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, které zajišťují udržování a podporu příjmu mimo zaměstnání (tzv. dávky v nezaměstnanosti), a dávky při předčasném odchodu do důchodu. V roce 2017 tvořily výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti 1,5 % HDP. Na činnosti aktivní politiky zaměstnanosti je investováno výrazně méně, za sledované období nepřesáhly tyto výdaje 1 % HDP ročně. Nejvíce investovala španělská vláda do aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2010 a to 0,7 % HDP a v roce 2017 byly tyto výdaje pouze 0,53 % HDP. Z výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti jsou financována aktivační opatření pro nezaměstnané a jiné cílové skupiny, včetně školení, střídání a sdílení pracovních míst, pobídek pro zaměstnanost, podporovaného zaměstnávání a rehabilitace, přímého vytváření pracovních míst a pobídek pro zahájení podnikání. Nejmenší část výdajů politiky zaměstnanosti tvoří výdaje na služby trhu práce pro uchazeče o zaměstnání. Každoroční výdaje nepřesáhly ve sledovaném období 0,5 % HDP.

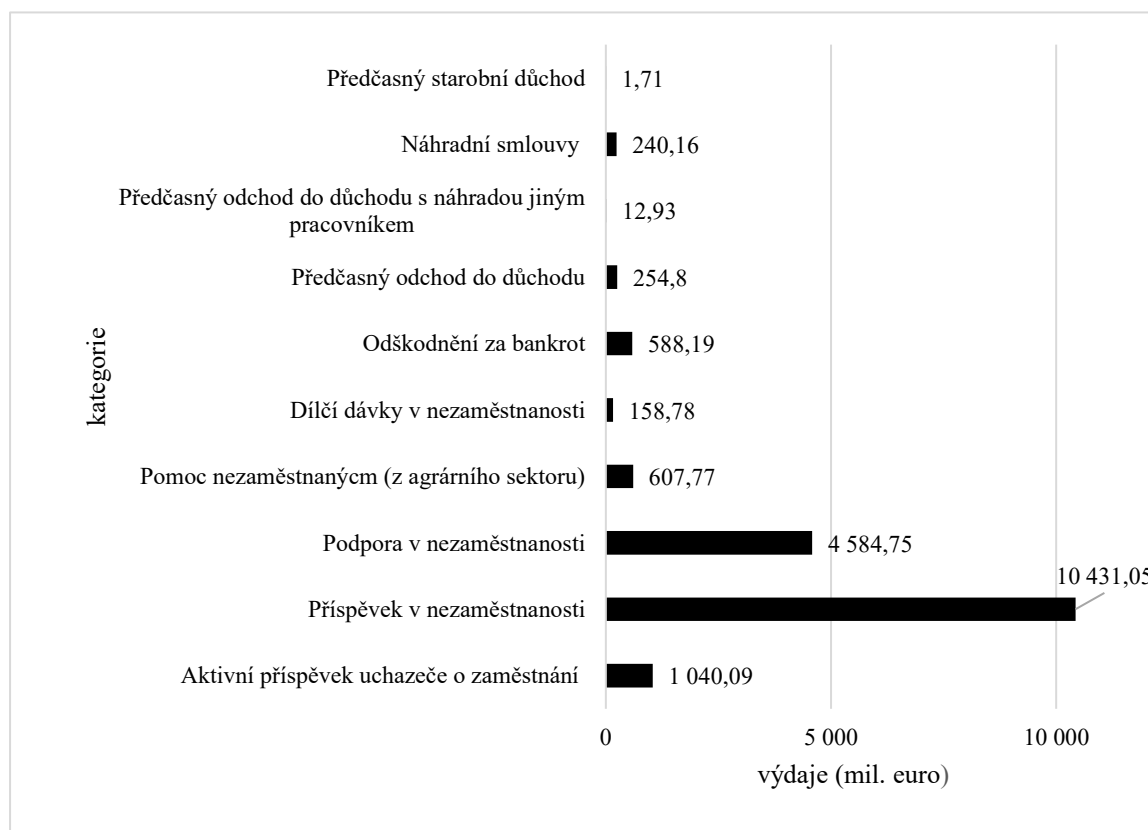
**Graf 4.21 Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti (v % HDP)**



Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Podrobným přehledem výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2017 je graf 4.22. Zobrazená data ukazují, že největší část výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti tvoří příspěvky v nezaměstnanosti (10 431,05 mil. euro) a podpora v nezaměstnanosti (4 584,75 mil. euro). Přes milion euro tvořili v roce 2017 výdaje také na aktivní příspěvky uchazečům o zaměstnání (1 040,09 mil. euro).

**Graf 4.22 Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2017 (v mil. euro)**



Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Výdaje na pasivní politiku nezaměstnanosti tvoří především dávky v nezaměstnanosti. Na tyto dávky má ve Španělsku nárok každý nezaměstnaný, který je schopen a ochoten pracovat a je mu více než 16 let, ale zároveň ještě nedosáhl důchodového věku. Nezaměstnaný musí být registrovaný v některém ze španělských systémů sociálního zabezpečení s podmínkou, že přispíval minimálně 360 dní během předchozích 6 let před nezaměstnaností. Na finanční podporu má nárok také pracovník, kterému byla zkrácena pracovní doba o 10 až 70 % z důvodu snížení produkce v dané firmě. (Evropská Komise, 2020)

Výše dávky v nezaměstnanosti se odvíjí od délky nezaměstnanosti. Prvních 180 dní má nezaměstnaný nárok na 70 % z vyměřovacího základu (průměr základu příspěvků pro nezaměstnanost během posledních 180 odpracovaných dnů, s výjimkou za platby za přesčasy), a poté na 50 % z vyměřovacího základu. Délka vyplácení dávek se pohybuje mezi 120 a 720 dny v závislosti na délce přispívání do systému sociálního zabezpečení během předchozích 6 let. Výše dávky je závislá také na počtu členů rodiny, kteří jsou závislí na nezaměstnané osobě. Výši dávky v nezaměstnanosti, procentní podíl i přepočet v eurech na měsíc v roce 2020 zobrazuje tabulka 4.1. (Evropská Komise, 2020)

V případě nezaměstnanosti z důvodu ztráty zaměstnání na částečný úvazek se dávky v nezaměstnanosti počítají v poměru ke zkrácené pracovní době, stejně tak se snižují také maximální a minimální limity. (Evropská Komise, 2020)

**Tab. 4.1 Výše měsíční dávky v nezaměstnanosti podle počtu závislých osob**

	<b>Bez dětí</b>		<b>Jedno dítě</b>		<b>Dvě a více dětí</b>	
<b>Minimální částka</b>	80 %	501,98 euro	107 %	671,40 euro	107 %	671,40 euro
<b>Maximální částka</b>	175 %	1 098,09 euro	200 %	1 254,96 euro	225 %	1 411,83 euro

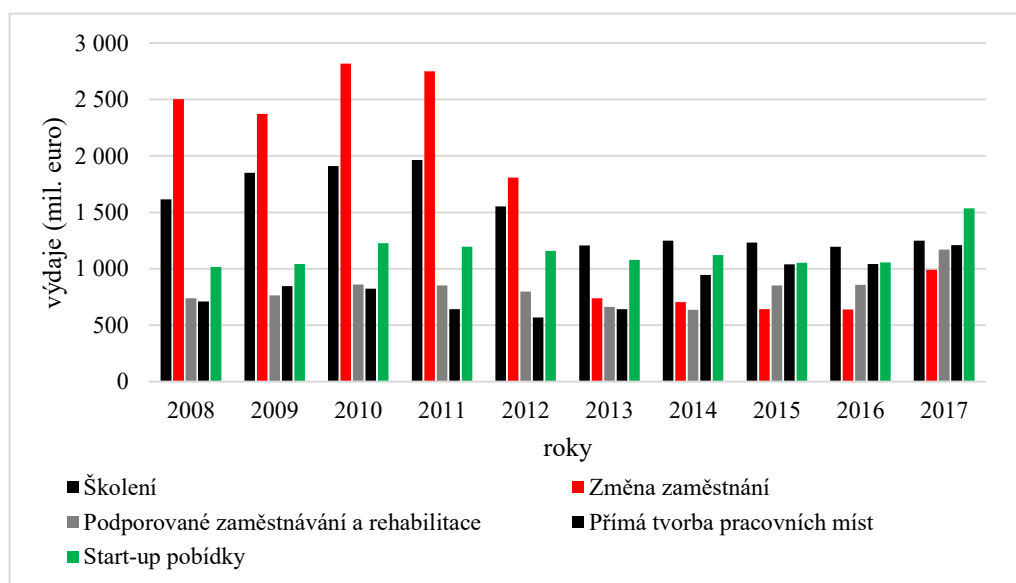
Zdroj: Evropská Komise (2020), vlastní zpracování

Bližší přehled **výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti**, která podporuje rozvoj trhu práce a také svými nástroji motivuje pro vstup na trh práce jak potencionální zaměstnance, tak zaměstnavatele, zobrazuje graf 4.22. Celková suma vyčleněná na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2017 byla 6 153 mil. euro. Z této částky šlo více než 1 535 mil. euro na podporu start-upů, 1 248 mil. euro na zaškolování a školení



zaměstnanců, 1 208 mil. euro na přímou tvorbu pracovních míst, 1 170 mil. euro na podporovanou zaměstnanost a rehabilitaci a 990 mil. euro jako podpora změny zaměstnanosti. Ze sledovaných dat za období 2006-2017 vyplývá, že od roku 2008 do roku 2012 tvořily většinou část výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti výdaje na podporu změny zaměstnanosti, dlouhodobě je nejvíce investováno také do zaškolování a školení zaměstnanců. Více než 1 miliardu euro tvořili ve sledovaném období také investice do podpory start-upů.

**Graf 4.23 Vývoj výdajů aktivní politiky zaměstnanosti (v mil. euro)**



Zdroj: Eurostat (2020), vlastní zpracování

Pro zvýšení zaměstnanosti sestavila španělská vláda strategii tzv. aktivace zaměstnanosti na období 2014-2016. Strategie je zaměřena především zlepšení zaměstnatelnosti mladých lidí pomocí zavedení záruky pro mladé lidi ve Španělsku a také dalších skupin ohrožených nezaměstnaností, jako jsou například osoby starší 45 let nebo dlouhodobě nezaměstnaní. Výdaje politiky zaměstnanosti směřovaly díky této strategii na zlepšování kvality systému vzdělávání nebo podporu podnikání. Více než 80 % celkového rozpočtu přiděleného na rok 2016 směřoval na činnosti odborné přípravy a pobídky v oblasti zaměstnanosti. Na celý program byla investována částka 3 miliard eur a téměř polovina byla věnována na podporu pracovních příležitostí pro nejzranitelnější skupiny pracovníků. V roce 2015 byl přijat národní operační program pro zaměstnanost a vzdělávání, který je jedním ze tří hlavních celostátních operačních programů na období 2014-2020 spolu s programem zaměstnanosti mládeže, sociálním začleňováním a sociální ekonomikou.

Priority španělské politiky zaměstnanosti se zaměřují na dvě specifické skupiny pracující populace. První je mládež, která je buď neaktivní nebo nezaměstnaná s nižší úrovní vzdělání. Tato skupina tvoří velkou část nezaměstnaných s nižší úrovní sociální ochrany, a proto také čelí negativním a přetrvávajícím důsledkům po celou dobu svého pracovního života. Další početnou skupinou, velmi ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností, jsou pracovníci starší 55 let. Dlouhotrvající nezaměstnanost v pozdějších fázích pracovního života je promítána do rostoucích nerovností v přístupu k přiměřeným důchodovým dávkám pro tyto pracovníky. Proto španělská vláda podporuje aktivační strategie zaměřené na poskytování podpory příjmu a podporu opětovného vstupu dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce. V neposlední řadě se španělská vláda zaměřuje na opatření pro začleňování do práce a vymáhání pracovních práv osob se zdravotním postižením, jedné ze skupin nejvíce postižených a ohrožených nezaměstnaností a nečinností. (Evropský parlament, 2017)

Pro období 2018-2021 vytvořila španělská vláda program stability, který předpokládá udržitelný a vyvážený hospodářský růst založený na realistických předpokladech. Program očekává scénář pozitivních příspěvků během cyklů domácí poptávky i čisté zahraniční poptávky, konsolidace investic a vývozu jako nejdynamičtější položky HDP, s následným příznivým účinkem na produktivitu a potenciální růst španělské ekonomiky. V rámci sociálně udržitelného hospodářského růstu je hlavním cílem stále vytváření pracovních míst, inkluzivní a vyšší kvality. Důležitou oblastí je také vývoj mezd, který má být nutně vzestupný a slučitelný s růstem tvorby pracovních míst. Strategie se zaměřuje také na zvyšování produktivity v kombinaci se specifickými akcemi zaměřenými na nejzranitelnější skupiny. Klíčovými cíli jsou:

1. snížení nezaměstnanosti,
2. zvýšení aktivace a zkrácení doby nezaměstnanosti,
3. zlepšení účasti veřejných služeb zaměstnanosti na pokrytí volných pracovních míst,
4. zlepšení míry spokojenosti zaměstnavatelů a žadatelů služeb poskytované veřejnými službami zaměstnanosti.

Součástí strategie politiky zaměstnanosti 2018–2021 je také **šokový plán zaměstnanosti mládeže 2019-2021**, který se zaměřuje zejména na tři hlavní oblasti:

1. **Konkurence schopnost a přidaná hodnota struktury výroby** ve Španělsku s cílem dosáhnout úrovně hospodářského růstu, který umožní generovat podstatnou nabídku zaměstnání, stabilní nebo flexibilní, založenou na rozvoji EU v odvětvích s vysokou přidanou hodnotou.
2. Posílení závazku **komplexního vzdělávání a kvalifikace mladých lidí**, podpora jejich individuální, kolektivní a profesionální propagace, která má základy ve vzdělávacím systému a pracovním prostředí. Upřednostňování základních prvků jejich sociální integrace, poskytováním odborných dovedností právě mladým lidem s nízkou kvalifikací a také mladým lidem z venkovského prostředí a otevřít jim tak vstupní bránu k trhu práce a aktivnímu životu.
3. Rozvoj iniciativy pro **návrat do školy**, podpora školení strategických kompetencí, duální odborné vzdělávání, zaměstnání s právy, podnikání mládeže, podpora účasti lidí v odborech, asociaci mládeže v podnikání.

(Ministerio De Trabajo, Migraciones Y Seguridad Social, 2019)

## 5 Návrhy a doporučení

Následující kapitola je souhrnem návrhů a doporučení ke zlepšení španělského trhu práce a jeho prostřednictvím také celé ekonomiky. Zmiňovaná doporučení by mohla být řešením některých slabých míst na španělském trhu práce a také v místní politice zaměstnanosti. Obecně se tato kapitola týká aktivit, které by měly přispět ke zpružnění trhu práce a snížení míry nezaměstnanosti, jak celkové, tak zejména u ohrožených skupin. Návrhy a doporučení jsou zaměřeny především na ohrožené skupiny, kterými jsou ve Španělsku mladí lidé a hendikepovaní.

V předchozí kapitole již byly uvedeny některé strategie aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou ve Španělsku realizovány. Jedná se například o program aktivace zaměstnanosti v období 2014-2016 nebo vládní program stability 2018-2021. Tyto i většina programů politiky zaměstnanosti jsou aplikovány plošně, na celé území Španělska. Segmentace zaměření těchto aktivit probíhá pouze mezi jednotlivými skupinami osob na trhu práce. Existují zde programy pro mladé lidi, hendikepované, bez kvalifikace nebo například dlouhodobě nezaměstnané. Španělsko má však velký problém s regionálními rozdíly, například míra nezaměstnanosti se mezi regiony výrazně liší. Proto je prvním návrhem na zlepšení situace na trhu práce ve Španělsku **diferencovaná politika zaměstnanosti na úrovni regionů** s aplikací programů politiky zaměstnanosti podle míry nezaměstnanosti v daných regionech. Jednalo by se o programy politiky zaměstnanosti sestavené podle parametrů daného regionu na základě analýzy místní pracovní síly (věkové složení, vzdělanostní struktura, podíl nezaměstnaných atd.), zaměstnavatelů a celé poptávky a nabídky práce na daném regionálním trhu. Program aktivní politiky zaměstnanosti by byl diferencován jak na regionální úrovni, tak na úrovni skupin osob ohrožených nezaměstnaností. Například v případě regionálního trhu práce, na kterém působí velký počet dlouhodobě nezaměstnaných mohou být dobrým nástrojem motivace těchto osob veřejně prospěšné práce. Místní samospráva je může zapojit do činností ve veřejném zájmu a navrátit osobám dlouhodobě vyřazeným z trhu práce pracovní rutinu. Součástí programu by měla být možnost zvýšení kvalifikace jak teoretické, tak praktické. Toto vzdělávání by mělo být nabízeno regionálním úřadem práce v souladu s poptávkou na daném trhu práce a s možností například odborné týdenní praxe u potencionálního zaměstnavatele. Diferencovaná politika zaměstnanosti na úrovni regionů by měla snížit míru nezaměstnanosti v nejvíce postižených regionech a zároveň pomoci skupinám osob ohrožených nezaměstnaností. Aplikace takto diferencovaných

programů by tak měla mít pozitivní efekt na míru nezaměstnanosti obecně, ale také na snížení regionálních rozdílů ve Španělsku.

Další problematickou oblastí na španělském trhu práce, na kterou je potřeba reagovat na regionální i národní úrovni je vysoká míra nezaměstnanosti mladých a časté ukončování školní docházky před řádným termínem ukončení studia. Snížení míry nezaměstnanosti mladých a zvýšení motivace ke studiu by mohl zajistit program **spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli**. Jednalo by se o program určen především pro odborné vzdělávání, u kterého jsou praktické zkušenosti nejdůležitější. Obsahem programu by byly souvislé praxe u potencionálních zaměstnavatelů v oborech studia, sjednané mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi. Studenti by účastí na takové to odborné praxi získali zkušenosti jak pracovní, tak zkušenosti s pracovní rutinou. Zaměstnavatelé by prostřednictvím souvislých praxí mohli získávat zaměstnance, kteří by byli čerstvými absolventy v daném oboru s praxí odpovídající jejich pracovním postupům a nárokům. Výsledkem takovýchto spoluprací mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli by měla být zvýšená motivace studentů k dokončení studia a také snížení nezaměstnanosti mladých. Zjednodušit by se měl proces přechodu mezi studiem a trhem práce, jelikož by absolventi měli zkušenosti s reálnou prací ve svém oboru a také možné kontakty u potencionálních zaměstnavatelů.

Posledním doporučením, které by mělo přispět ke zpružnění trhu práce je **přiblížení se systému flexicurity**. Model flexicurity je model flexibilního trhu práce prakticky uplatňován především v Dánsku, kde se zasloužil o významně nízkou míru nezaměstnanosti. Jedná se o model fungující na principu propojení tří oblastí. První je flexibilní pracovní trh umožňující snadné najímání a propuštění pracovní síly a pro zaměstnavatele tak jednoduché přizpůsobení se hospodářskému cyklu. Druhou oblastí je štedrý systém sociálního zabezpečení, zejména vysoká úroveň podpory v nezaměstnanosti. Poslední oblastí je aktivní politika zaměstnanosti se zaměřením na zlepšování lidských kvalifikací (vzdělávání a odborné přípravy). Propojením všech tří oblastí vzniká systém flexibilního trhu práce, který pružně reaguje na výkyvy hospodářského cyklu. Pracovníci tuto flexibilitu přijímají, jelikož mají jistotu sociální ochrany v nezaměstnanosti a nevyžadují tak dlouhé výpovědní lhůty ani vysoké odstupné. Prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti byla zřízena pracovní centra, která nezaměstnaným zajišťují vzdělávání a odbornou přípravu potřebnou k navrácení na trh práce. Ve Španělsku by bylo toto přiblížení k systému flexicurity velkým zásahem do

aktuální legislativní úpravy trhu práce a pro jeho aplikaci by byla nutná reforma trhu práce zprostředkovaná Ministerstvem práce, migrace a sociálních věcí (Ministerio De Trabajo, Migraciones Y Seguridad Social). Model flexicurity by však mohl španělskému trhu práce a také celé ekonomice pomoci se zpružněním trhu. Aktuální legislativní úprava španělského trhu práce nařizuje dlouhé výpovědní lhůty a vysoké odstupné při propuštění zaměstnanců, vytváří se tak vysoké náklady pro firmy, které nemohou pružně reagovat na změny hospodářského cyklu. Při ekonomickém poklesu nepropouštějí zaměstnance a při obnovení ekonomického růstu jen velmi opatrně nabírají nové. Výhodou španělského trhu práce jsou silné odbory, které by mohli nahradit centralizovanou legislativu a vyjednávat pracovní podmínky přizpůsobené svému odvětví. Celkovým efektem by bylo zvýšení flexibility jak na straně poptávky, tak na straně nabídky na trhu práce. Dalším efektem by mohl být snížený počet osob dlouhodobě nezaměstnaných a pokles celkové míry nezaměstnanosti.

## 6 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo analyzovat španělský trh práce, vyhodnotit problematické oblasti a navrhnout vhodná opatření ke zlepšení. Práce je členěna do šesti kapitol, z nichž první je úvod a poslední závěr.

V druhé kapitole byl popsán teoretický základ trhu práce. Obsahem bylo vymezení nabídky, poptávky a faktorů, které ovlivňují rovnováhu na trhu práce. Zde lze zařadit například úroveň lidského kapitálu nebo různé druhy flexibility. Dále byla teoreticky popsána problematika nezaměstnanosti a její druhy. Poslední část teoretické kapitoly je věnována politice zaměstnanosti a jejím nástrojům.

Třetí kapitola je průřezem empirické literatury věnované španělskému trhu práce. Na začátku se vybraná literatura věnuje produktivitě trhu práce a jejím vlivem na hospodářský růst. Dále pak ohroženým skupinám na španělském trhu práce, mezi které řadí mladé lidi, ženy a hendikepované. Vybraní autoři se také věnují dlouhodobé nezaměstnanosti, přesunu mezi dokončeným vzděláním a vstupem na trh práce, ale také řádným ukončením školní docházky.

Ve čtvrté, analytické části diplomové práce byla shrnuta data o španělském trhu práce. Použita data jsou převážně k roku 2019 nebo znázorňují vývoj za posledních 10 a více let. První oddíl analytické části je věnován přehledu makroekonomických ukazatelů, které byly vybrány podle konvergenčních kritérií nutných pro vstup do eurozóny. Jednalo se o HDP Španělska, které za posledních šest let vykazuje stabilní meziroční růst. Sledována byla také cenová stabilita, jejíž kritérium španělská ekonomika dlouhodobě splňuje. Méně pozitivní situace byla pomocí analýzy dat zjištěna u kritéria zdravých a udržitelných veřejných financí, které Španělsko zvládá plnit teprve od roku 2017. Předtím přibližně deset let hospodařilo s deficitním rozpočtem veřejných financí. Deficitní hospodaření veřejných financí se odráží na vysokém podílu veřejného dluhu na HDP. Konvergenční kritérium, maximálně 60% podíl veřejného dluhu na HDP, nesplňuje Španělská ekonomika od roku 2011 a za posledních šest let se blíží k 100% podílu veřejného dluhu na HDP. Posledním konvergenčním kritériem jsou dlouhodobé sazby, Toto kritérium Španělsko dlouhodobě plní a udržuje hodnotu dlouhodobých úrokových sazeb pod referenční hodnotou.

Druhý oddíl analytické části byl věnován především analýze dat související se zaměstnaností a nezaměstnaností. Španělský trh práce se dlouhodobě potýká s vysokou

mírou nezaměstnanosti, v roce 2019 dosáhla celková míra nezaměstnanosti 14 %. Podle věkových skupin tvoří největší skupinu nezaměstnaných osoby ve věku 16-24 let. U této skupiny přesáhla míra nezaměstnanosti v roce 2019 hodnotu 35 %. Osob v tomto věku se často týká také vysoká míra předčasného ukončení školní docházky, v roce 2019 až 17 % osob opustilo vzdělávání předčasně, průměr eurozóny byl ve stejném roce 10 %. Vysoký podíl, avšak s klesající tendencí, tvoří osoby dlouhodobě nezaměstnané, v roce 2018 až 35% podíl na celkové nezaměstnanosti. Dále byl tento oddíl věnován flexibilním formám zaměstnání, a to zejména vysokému podílu osob pracujících na dobu určitou, který v roce 2018 přesáhl hodnotu 30 % všech zaměstnanců a dvojnásobně tak přesáhl průměru eurozóny. Závěr tohoto oddílu byl věnován rovnosti na trhu práce pomocí Giniho koeficientu, podílu obyvatel ohrožených chudobou a sociálním vyloučením a také rozdělení poměru mezi prvním a pátým kvintilem příjmů. Všechny použité ukazatele vykazují vyšší nerovnosti v rozdělení příjmů ve Španělsku, než je průměr eurozóny a EU. Prostřednictvím ukazatelů lze zhodnotit, že v evropském srovnání mají země, které přidělují vyšší podíl HDP na sociální výdaje lepší výsledky v boji s chudobou.

Analytickou část uzavírá přehled politiky zaměstnanosti aplikované ve Španělsku. Ta se však odvíjí od cílů, činností a zásad EU. Hlavním cíle politiky zaměstnanosti je podpora vysoké míry zaměstnanosti pomocí koordinovaných strategií. Podrobně byla rozebrána legislativní úprava španělského trhu práce. Dále je tato část zaměřena na v minulosti realizované reformy trhu práce a školství. Závěrem byl uveden souhrn dat věnujících se výdajům na politiku zaměstnanosti. Většinou část výdajů tvoří výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, ze kterých jsou financovány především dávky v nezaměstnanosti. Z části výdajů pro aktivní část politiky zaměstnanosti jsou financovány aktivity v oblasti školení, změn zaměstnání, tvorby pracovních míst, podporovaná pracovní místa nebo začínajících podnikatelů tzv. start-up. Aktivní politika zaměstnanosti zaštiťuje také strategie na podporu zaměstnanosti. Jedná se například o tzv. aktivaci zaměstnanosti na období 2014-2016 a aktuálně probíhající program stability 2018-2021.

Pátá kapitola je souhrnem návrhů a doporučení pro zlepšení situace na španělském trhu práce. Zejména se zaměřením na snížení nezaměstnanosti a zvýšení flexibility. Jedná se o regionálně diferencovanou politiku zaměstnanosti, zpružnění přechodu mezi vzdělávacími institucemi a trhem práce a také přiblížení se systému flexicurity.



## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-807-4007-194.

EHRENBERG, Ronald G. and Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics*. 13th ed. New York: Routledge, 2017. ISBN 978-1138218154.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská a sociální politika*. 5. vydání. Ostrava: Vysoká škola sociálně správní, 2019. ISBN 978-80-87291-23-8.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Miriam KOTRUSOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-131-5.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-807-4002-700.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. Business books (Computer Press). ISBN 80-722-6195-9.

### Článek v odborném časopise nebo ve sborníku z konference

ACELEANU, Mirela Ionela. The labour market in the post-crisis economy: the case of Spain. *Theoretical and Applied Economics* [online]. 2013. Dostupné z: [https://econpapers.repec.org/article/agrjournl/v\\_3axx\\_3ay\\_3a2013\\_3ai\\_3a3\(580\)\\_3ap\\_3a135-146.htm](https://econpapers.repec.org/article/agrjournl/v_3axx_3ay_3a2013_3ai_3a3(580)_3ap_3a135-146.htm)

AIGINGER, Karl, Gerard HORVATH a Helmut MAHRINGER. Why Labour Market Response Differed in the Great Recession: The Impact of Institutions and Policy. *WIFO Working Papers* [online]. 2011 Dostupné z: <https://econpapers.repec.org/paper>

ARULAMPALAM, Wiji, Paul GREGG a Mary GREGORY. Unemployment Scarring. *The Economic Journal* [online]. Oxford, 2008. Dostupné z: <https://academic.oup.com/ej/articleabstract/111/475/F577/5139983?redirectedFrom=fulltext>

BANDE, Roberto, Melchor FERNÁNDEZ a Víctor MONTUENGA. *Regional unemployment in Spain: Disparities, business cycle and wage setting: Paths to a better working future* [online]. Labour Economics, 2008. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537107000620>

DOLADO, Juan J., Florentino FELGUEROSO a Juan F. JIMENO. *Youth labour markets in Spain: Education, training, and crowding-out* [online]. European Economic Review, 2000 Dostupné z: <https://www.researchgate.net/publication>

DULADO. The Pros and Cons of the Latest Labour Market Reform in Spain. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal* [online]. 2012. ISSN 2255-2081. Dostupné z: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/SLLERJ/article/viewFile/1549/740>

HORWITZ, Laszlo a Martin MYANT. *Spain's labour market reforms: the road to employment - or to unemployment?* [online]. Brusel: ETUI aisbl, Brussels, 2015. Dostupné také z: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Spain>

LASSIBILLE, Gérard, Lucía Navarro GÓMEZ, Isabel Aguilar RAMOS a Carolina de la O SÁNCHEZ. *Youth transition from school to work in Spain* [online]. Economics of Education Review, 2001. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/222682535\\_Youth\\_labour\\_markets\\_in\\_Spain\\_Education\\_training\\_and\\_crowding-out](https://www.researchgate.net/publication/222682535_Youth_labour_markets_in_Spain_Education_training_and_crowding-out)

O'HIGGINS, Niall. The impact of the economic and financial crisis on youth employment: Measures for labour market recovery in the European Union, Canada and the United States [online]. Geneva: ILO, 2010. ISBN 978-92-2-124379-3. Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_154365.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/publication/wcms_154365.pdf)

PAGÉS, Carmen a Claudio E. MONTENEGRO. *Job Security and the Age-Composition of Employment: Evidence from Chile* [online]. Estudios de Economía, 2007. Dostupné z: <http://econ.uchile.cl/uploads/publicacion/29c8ac92-b9f9-44fb-bd8a-347352356478.pdf>

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana a Stanislava MILDEOVÁ. Analýza příčin a důsledků nezaměstnanosti mladých v Evropské unii. *Politická ekonomie* [online]. 2015, **63**(7), 877-894 DOI: 10.18267/j.polek.1043. ISSN 0032-3233. Dostupné z: <http://www.vse.cz/polek/1043>

RAMOS, María a Carlos VICTORIA. *Youth Unemployment and Job Insecurity in Spain: Problems and Policy Options* [online]. SSOAR, 2016. Dostupné z: <https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/55961>

ZENKNER, Petr. Španělské království. *Euroskop* [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/558/sekce/spanelsko/>

### **Elektronické dokumenty a ostatní**

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Código Laboral y de la Seguridad Social [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=93&modo=1&nota=0>

ČSÚ. *Klasifikace vzdělání (CZ-ISCED 2011)* [online]. 2016. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace\\_vzdelani\\_cz\\_isced\\_2011](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011)

EURES. *Labour market information - Spain* [online]. 2019. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures>

EUROFOUND. *Young people and 'NEETs'* [online]. Dublin, 2015. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/young-people-and-neets-1>

EUROFOUND. *Život a práce ve Španělsku* [online]. Dublin, 2019. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#news-and-quartely-country-updates>  
EVROPSKÁ KOMISE. *EURYDICE: National Education Systems – Spain Overview* [online]. 2019. Dostupné z: <https://eacea.ec.europa.eu>

EUROSTAT. *Dlouhodobé úrokové sazby dle konvergenčního kritéria* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Gini koeficient pro Španělsko, EU a eurozón* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser>

EUROSTAT. *HDP na obyvatele v běžných cenách v roce 2019* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *HDP Španělska v běžných cenách* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Míra předčasného ukončení školní docházky (v %)* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Míra předčasného ukončení školní docházky* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/main-tables>

EUROSTAT. *Počet obyvatel ohrožených chudobou a soc. vyloučením (v %)* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser>

EUROSTAT. *Podíl dlouhodobých nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti (v %)* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Podíl salda veřejných financí na HDP* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Podíl zaměstnanců pracujících na smlouvu na dobu určitou* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data>

EUROSTAT. *Podíl zaměstnanců pracujících na smlouvu na dobu určitou (v %)* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Poměr prvního a pátého kvintilu rozdělení příjmů v roce 2018* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets>

EUROSTAT. *Rozdělení mužů a žen podle pracovních úvazků v roce 2018 (v %)* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Veřejný dluh Španělska jako podíl na HDP* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Vývoj inflace ve Španělsku, EU a eurozóně dle HICP* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Vývoj počtu OSVČ ve Španělsku (v tis. osob)* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Vývoj výdajů aktivní politiky zaměstnanosti (v mil. euro)* [online]. 2020. Dostupné z: <https://webgate.ec.europa.eu/empl>

EUROSTAT. *Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti (v % HDP)* [online]. 2020. Dostupné z: <https://webgate.ec.europa.eu/empl>

EVROPSKÁ CENTRÁLNÍ BANKA. *Úloha ECB* [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/escb/ecb-mission/html/index.cs.html>

EVROPSKÁ KOMISE. *Equal opportunities - European Pillar of Social Rights* [online]. 2016. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/commission/publications/equal-opportunities-european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/publications/equal-opportunities-european-pillar-social-rights_en)

EVROPSKÁ KOMISE. *Spain-Unemployment benefit. Employment, Social Affairs & Inclusion* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&langId=en&intPageId=4800>

EVROPSKÁ KOMISE. *Country Report Spain 2020* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites>

EVROPSKÁ KOMISE. *Výše měsíční dávky v nezaměstnanosti podle počtu závislých osob* [online]. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&langId=en&intPageId=4800>

EVROPSKÁ RADA. *Podmínky pro vstup do eurozóny – konvergenční kritéria* [online]. 2019. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu>

EVROPSKÝ MĚNOVÝ INSTITUT. *CONVERGENCE REPORT* [online]. 1998. Dostupné z: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/conrep/cr1998en.pdf>

EVROPSKÝ PARLAMENT. *Fakta a čísla o Evropské unii* [online]. 2019. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/chapter/209/system-fungovani-evropske-unie>

EVROPSKÝ PARLAMENT. *Social and Employment Policies in Spain* [online]. 2017. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes>

INE. *Ekonomicky aktivní populace v roce 2019* [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4731&L=1>

INE. *Míra nezaměstnanosti dle stupně vzdělání v roce 2019* [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/en/index.htm?padre=811&capsel=815>

INE. *Míra nezaměstnanosti v letech 2006-2019* [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/en/index.htm?padre=811&capsel=815>

INE. *Nezaměstnanost podle věkových skupin v roce 2019* [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/en/index.htm?padre=811&capsel=815>

INE. *Podíl zaměstnaných dle sektoru práce v roce 2019* [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4731&L=1>

INE *Podíl sektorů na HDP v roce 2019* [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.ine.es/dynt3/FMI/en/>

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Statistics of employment, unemployment, underemployment: economically active population* [online]. 2003. Dostupné z: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/module.pdf>

International Labour Organization. *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future* [online]. ILO, 2017. Dostupné z: <https://www.ilo.org>

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. *Social and Employment Policies in Spain* [online]. 2019. Dostupné z: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/15/pdfs/BOE-A-2019-3699.pdf>

OECD. Full-time part-time employment - common definition: incidence. *Labour Market Statistics* [online]. OECD Publishing 2019. Dostupné z: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart>

OECD. *Indikátor ochrany zaměstnanosti v roce 2013* [online]. OECD Publishing 2013. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

OECD. *Detailed description of employment protection legislation in OECD countries, 2012-13* [online]. OECD Publishing, 2013. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

OECD. *Education Policy Outlook Spain* [online]. OECD Publishing, 2014. Dostupné z: [http://www.oecd.org/education/EDUCATION%20POLICY%20OUTLOOK%20SPAIN\\_EN.pdf](http://www.oecd.org/education/EDUCATION%20POLICY%20OUTLOOK%20SPAIN_EN.pdf)

OECD. *Indicators of Employment Protection* [online]. OECD Publishing, 2019. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

OECD. *OECD Economic Surveys Spain* [online]. Paris: OECD Publishing, 2018. Dostupné z: [https://doi.org/10.1787/eco\\_surveys-esp-2018-en](https://doi.org/10.1787/eco_surveys-esp-2018-en)

OECD. *Regions and Cities at a Glance 2018 - Spain* [online]. OECD Publishing, 2019. Dostupné z: <https://www.oecd.org/cfe/SPAIN-Regions-and-Cities-2018.pdf>

OECD. *The 2012 Labour Market Reform In Spain: A Preliminary Assessment* [online]. OECD Publishing, 2013. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/emp/SpainLabourMarketReform-Report.pdf>

OECD. *The Future Of Work. How does SPAIN compare?* OECD Employment Outlook 2019 [online]. OECD Publishing, 2019. Dostupné také z: <https://www.oecd.org/spain/Employment-Outlook-Spain-EN.pdf>

OECD. *Youth not in employment, education or training (NEET)* [online]. 2020. Dostupné z: <https://data.oecd.org/youthinac>

## Seznam zkratek

ČR	Česká republika
ECB	Evropská centrální banka
ERM II	Evropský mechanismus směnných kurzů II
EU	Evropská Unie
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
INE	Národní statistický institut Španělska
ISCED	Mezinárodní klasifikace vzdělání
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
USA	Spojené Státy Americké
WTO	Světová obchodní organizace

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 27. 4. 2020

*Šrajerová*

Elška Šrajerová